**План**

**проведения занятий**

**«Обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда»**

(пункт 46 «а» Постановления Правительства РФ от 24.12.2021г.

№ 2464)

**16 часов**

**2022 год**

Содержание

[Тема 1. Основы охраны труда в Российской Федерации 3](#_Toc121150926)

[1.1 Основные понятия охраны труда 3](#_Toc121150927)

[1.2 Нормативно–правовые основы охраны труда 9](#_Toc121150928)

[1.3 Обеспечение прав работников на охрану труда 12](#_Toc121150929)

[1.4 Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства 15](#_Toc121150930)

[1.5 Социальное партнерство в сфере труда 23](#_Toc121150931)

[Тема 2. Стратегия безопасности труда и охраны здоровья 33](#_Toc121150932)

[2.1 Стратегия работодателя в области охраны труда. Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда 33](#_Toc121150933)

[2.2 Лидерство в области охраны труда 41](#_Toc121150934)

[2.3 Мотивация работников на безопасный труд 44](#_Toc121150935)

[Тема 3. Система управления охраной труда в организации 48](#_Toc121150936)

[3.1 Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации. Управление документами. Информирование работников об условиях и охране труда 48](#_Toc121150937)

[3.2 Специальная оценка условий труда 68](#_Toc121150938)

[3.3 Оценка и управление профессиональными рисками 76](#_Toc121150939)

[3.4 Подготовка работников по охране труда 91](#_Toc121150940)

[3.5 Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами 99](#_Toc121150941)

[3.6 Обеспечение гарантий и компенсаций работникам 104](#_Toc121150942)

[3.7 Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников 112](#_Toc121150943)

[3.8 Обеспечение санитарно–бытового обслуживания 128](#_Toc121150944)

[3.9 Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников 139](#_Toc121150945)

[3.10 Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ. Обеспечение снабжения безопасной продукцией 154](#_Toc121150946)

[Тема 4. Расследование и предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний 160](#_Toc121150947)

[4.1 Порядок расследования несчастных случаев 160](#_Toc121150948)

[4.2 Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний 172](#_Toc121150949)

[4.3 Организация и проведение внутреннего аудита безопасности труда 180](#_Toc121150950)

[Тема 5. Организация оказания первой помощи 203](#_Toc121150951)

# Тема 1. Основы охраны труда в Российской Федерации

# 1.1 Основные понятия охраны труда

Труд – это целесообразная деятельность человека, направленная на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения своих жизненных потребностей. Труд (трудовая деятельность) предусматривает наличие трех элементов, а именно собственно трудовой деятельности, предмета труда и средства труда.

Если трудовая деятельность человека осуществляется на производстве, ее называют производственной деятельностью.

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Производственная деятельность осуществляется в рабочей (производственной) зоне.

Рабочая (производственная) зона – это пространство высотой до 2,2 м над уровнем пола или площадки, на которых находятся места постоянного или временного пребывания работающих (рабочие места).

Рабочее место – это часть рабочей зоны, в которой постоянно или временно находятся работающие в процессе трудовой деятельности. Постоянным называется рабочее место, на котором работающий находится не менее половины своего рабочего времени или более двух часов непрерывно. Если работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, то рабочим местом считается вся рабочая зона.

В процессе трудовой деятельности в рабочей зоне возникают негативные факторы, воздействующие на человека

Негативные факторы, возникающие в рабочей зоне, – это такие факторы, которые отрицательно действуют на человека, вызывая ухудшение состояния здоровья, заболевания или травмы.

Возникновение негативных факторов определяется таким свойством среды обитания (производственной среды), как опасность.

Опасность – это свойство среды обитания человека, которое вызывает негативное действие на жизнь человека, приводя к отрицательным изменениям в состоянии его здоровья. Степень изменений состояния здоровья может быть различной в зависимости от уровня опасности. Крайним проявлением опасности может быть потеря жизни. Опасность – это главное понятие в безопасности жизнедеятельности, в частности в безопасности труда.

Человеческая практика убеждает, что любая деятельность потенциально опасна и достичь абсолютной безопасности нельзя. Это позволяет сформулировать центральную аксиому безопасности – аксиому о потенциальной опасности жизнедеятельности, согласно которой жизнедеятельность человека потенциально опасна. Эта аксиома предопределяет, что все действия человека и окружающая его среда обитания, и прежде всего технические средства и технологии, кроме позитивных свойств и результатов обладают свойством опасности и способны генерировать негативные факторы. Особой опасностью обладает производственная деятельность, ибо в ее процессе возникают наибольшие уровни негативных факторов.

Провозглашение аксиомы о потенциальной опасности трудовой деятельности вовсе не означает, что человек для сохранения своей жизни и здоровья должен от нее отказаться. Трудовая деятельность – основной, если не единственный, источник жизни. В процессе труда человек создает условия для своего существования, преобразует природу для удовлетворения своих потребностей, обеспечения комфортных свойств среды обитания.

Аксиома о потенциальной опасности жизнедеятельности, в частности труда, должна лишь заставить человека таким образом организовать свою жизнь и трудовую деятельность, чтобы минимизировать возникающие опасности, снизить уровень негативных факторов до приемлемых уровней.

Негативные производственные факторы принято также называть опасными и вредными производственными факторами (далее ОВПФ), которые качественно принято разделять на опасные факторы и вредные факторы.

Опасным производственным фактором (далее ОПФ) называют такой производственный фактор, воздействие которого на человека приводит к травме или летальному (смертельному) исходу. В связи с этим ОПФ называют также травмирующим (травмоопасным) фактором. К ОПФ можно отнести движущие машины и механизмы, различные подъемно–транспортные устройства и перемещаемые грузы, электрический ток, отлетающие частицы обрабатываемого материала и инструмента и т. д.

Вредным производственным фактором (далее ВПФ) называют такой производственный фактор, воздействие которого на человека приводит к ухудшению самочувствия или, при длительном воздействии, к заболеванию. К ВПФ можно отнести повышенную или пониженную температуру воздуха в рабочей зоне, повышенные уровни шума, вибрации, электромагнитных излучений, радиации, загрязненность воздуха в рабочей зоне пылью, вредными газами, вредными микроорганизмами, бактериями, вирусами и т. д.

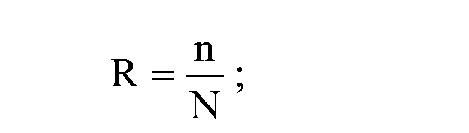
Между опасными (травмирующими) и вредными производственными факторами существует определенная взаимосвязь. При высоких уровнях ВПФ они могут становиться опасными. Так, чрезмерно высокие концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны могут привести к сильному отравлению или даже к смерти. Высокие уровни звука или звукового импульса могут привести к травме барабанной перепонки. Высокие уровни радиации вызывают развитие острой формы лучевой болезни, при которой наблюдается быстрое ухудшение самочувствия человека с необратимыми изменениями в организме, приводящими при отсутствии медицинского вмешательства, как правило, к смерти.

Во многих случаях наличие в рабочей зоне ВПФ способствует появлению ОПФ. Например, повышенная влажность и температура, содержание в воздухе рабочей зоны токопроводящей пыли (вредные факторы) значительно повышают опасность поражения человека электрическим током (опасный фактор).

Таким образом, для ряда негативных факторов деление на ОПФ и ВПФ в некоторой степени условно и определяется преимущественным характером их проявления в производственных условиях.

Для количественной оценки опасностей применяются различные характеристики. Наиболее распространенной является риск.

Риск (R) – количественная характеристика опасности, определяемая частотой реализации опасностей: это отношение числа случаев проявления опасности (№) к возможному числу случаев проявления опасности (№):



Риск – безразмерная величина, его обычно определяют на конкретный период времени. Например, риск гибели человека на производстве в течение года можно рассчитать, если по статистическим данным известно, что на производстве в год гибнет в среднем 7000 чел., а число занятых в производстве 70 млн. чел.;

Риск оценивают не только вероятностью (безразмерная величина от 0 до 1), но и частотой реализации (размерность с–1, год–1). Частота реализации – это число случаев возможного проявления опасности за определенный период времени.

Вероятность или частота проявления опасности может быть большой, а возникающие последствия (экономические ущербы, социальные последствия – потери людей, тяжесть травм и т. д.) небольшими. Например, вероятность получения легких травм значительно выше, чем тяжелых или смертельных случаев. Однако экономические последствия тяжелых, хотя и менее вероятных, травм существенно выше. Поэтому часто риск оценивают не только вероятностью или частотой, но и возможными последствиями реализации опасности (потерями людей, экономическими и социальными ущербами). В этом случае риск определяют как возможность реализации опасности с учетом объема (последствия) события. Например, если последствия оценивать в денежных единицах (рублях), то в зависимости от использования понятия вероятности или частоты события риск можно представить как:

Различают риск индивидуальный и коллективный.

Индивидуальный риск характеризует опасность для отдельного индивидуума.

Коллективный риск (групповой, социальный) – это риск проявления опасности того или иного вида для коллектива, группы людей, для определенной социальной или профессиональной группы людей.

Невозможность достижения абсолютной производственной безопасности предопределило введение понятия приемлемого (допустимого) риска.

Приемлемый (допустимый) риск – это такая минимальная величина риска, которая достижима по техническим, экономическим и технологическим возможностям. Таким образом, приемлемый риск представляет собой некоторый компромисс между уровнем безопасности и возможностями его достижения.

Экономические возможности повышения безопасности технических систем и снижения величины приемлемого риска ограничены. Затрачивая большие финансовые средства на понижение безопасности технических систем, можно нанести ущерб социальной сфере производства, уменьшая соответственно средства, выделяемые на приобретение спецодежды, медицинское обслуживание, заработную плату и т.д. Уровень приемлемого риска определяется в результате учета всех обстоятельств – технических, технологических, социальных и рассчитывается в результате оптимизации затрат на инвестиции в техническую и социальную сферу производства.

Величина приемлемого риска зависит от вида отрасли производства, профессии, вида негативного фактора, которым он определяется. Для потенциально опасных отраслей производства (например, угольной промышленности), опасных профессий (горноспасателей, пожарных и т.д.) величина приемлемого риска выше, нежели для отраслей и профессий, где количество опасных факторов меньше и уровень вредных факторов ниже.

В настоящее время принято считать, что для действия техногенных опасностей (технический риск) в целом индивидуальный риск считается приемлемым, если его величина не превышает 10–6. Эта величина используется для оценки пожарной и радиационной безопасности. Величина приемлемого риска 10–6 означаем что гибель одного человека на миллион людей считается допустимой. Это примерно соответствует риску гибели людей от природных опасностей.

Как было подсчитано выше, средняя величина реального риска на производстве в нашей стране составляет 10–4, что существенно выше величины приемлемого риска. Это обстоятельство говорит о настоятельной необходимости повышения безопасности на производстве.

Мотивированный (обоснованный) и немотивированный (необос­нованный) риск. В случае производственных аварий, пожаров для спасения людей и материальных ценностей человеку приходится идти на риск, превышающий приемлемый. В этом случае риск считается обоснованным или мотивированным. Для ряда опасных факторов, например возникающих в случае радиационных аварий, установлены величины мотивированного риска, превышающего приемлемый риск.

Немотивированным (необоснованным) риском называют риск, превышающий приемлемый и возникающий в результате нежелания работников на производстве соблюдать требования безопасности, использовать средства защиты и т. д.

Профессиональный риск – это риск, связанный с профессиональной деятельностью человека.

Воздействие на человека ОПФ приводит к травмам и несчастным случаям.

Травма – это повреждение в организме человека, вызванное действием факторов внешней среды. В зависимости от вида травмирующего фактора различают травмы механические (нарушение целостности тканей и органов), термические (ожоги, обморожения), химические (вызванные воздействием химических веществ), баротравмы (в связи с быстрым изменением давления атмосферного воздуха), электротравмы (вызванные воздействием электрического тока), психические (вызванные тяжелым психологическим потрясением, например в результате гибели на глазах коллеги по работе) и т. д.

Комбинированная травма – травма, сочетающая несколько видов травм; например, при воздействии электрического тока может возникнуть электротравма, термическая и механическая травмы.

Производственная травма – травма, полученная в процессе трудовой деятельности на производстве.

Бытовая травма – повреждения в организме человека, не связанные с работой (поездкой на работу или с работы, выполнением своих непосредственных производственных обязанностей или действий по заданию руководства).

Несчастный случай – неожиданное и незапланированное событие, сопровождающееся травмой.

Несчастный случай на производстве – случай воздействия на работающего производственного фактора при выполнении им трудовых обязанностей или задания руководителя работ.

Длительное воздействие на человека ВПФ может привести к профессиональному заболеванию.

Профессиональное заболевание – это заболевание, причиной которого явилось воздействие на человека вредных производственных факторов в процессе трудовой деятельности. Например, длительное воздействие вибрации может вызвать виброболезнь, шума – тугоухость, радиации – лучевую болезнь и т. д.

Деятельность человека должна быть безопасна, хотя ни один вид деятельности человека не может быть абсолютно безопасен (нулевых рисков не бывает). Безопасность – это состояние, обеспечивающее приемлемый риск.

Безопасность – это состояние деятельности, при которой с определенной вероятностью исключено проявление опасностей, а уровень риска деятельности не превышает приемлемый уровень.

Поэтому под безопасностью следует понимать комплексную систему мер защиты человека и среды его обитания от опасностей, формируемых конкретной деятельностью. Комплексную систему безопасности формируют нормативно–правовые, организационные, экономические, технические, санитарно–гигиенические и лечебно–профилактические меры.

Безопасность труда – это состояние трудовой деятельности (труда), обеспечивающее приемлемый уровень ее риска. Для производственной деятельности применимо понятие производственной безопасности.

Безопасность труда обеспечивается комплексной системой мер защиты человека от опасностей, формируемых в рабочей зоне конкретным производственным (технологическим) процессом, техническим объектом.

Нормативно–правовые меры – это система законов, законодательных актов, норм, правил, регламентирующих и регулирующих безопасность и определяющих требования безопасности.

Организационные меры – это организация рабочей зоны и рабочего места, режима труда и отдыха, продолжительности рабочего дня и т. д.

Экономические меры – это экономические механизмы, стимулирующие выполнение требований безопасности: материальная ответственность за их несоблюдение, материальное поощрение за организацию безопасных условий и т.д.

Технические меры – применение технических методов и средств, обеспечивающих безопасность трудовой деятельности.

Санитарно–гигиенические меры – это меры, направленные на обеспечение санитарии и гигиены.

Лечебно–профилактические меры – это профилактические медицинские осмотры, лечебное и профилактическое питание, витаминизация и т. д.

Наряду с понятием «безопасность труда» широко используется понятие «охрана труда».

Под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Безопасность труда обеспечивается методами и средствами производственной санитарии, гигиены труда, производственной безопасности.

Производственная санитария – это система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работающих вредных производственных факторов, возникающих в рабочей зоне в процессе трудовой деятельности.

К производственной санитарии относится организация освещения и вентиляции на рабочих местах, очистка воздуха в рабочей зоне от вредных веществ, обеспечение оптимальных и допустимых параметров микроклимата (температуры, влажности, скорости движения воздуха) на рабочих местах, защита от различного вида излучений (тепловых, электромагнитных, виброакустических, лазерных, ионизирующих).

Гигиена труда – это область медицины, изучающая трудовую деятельность человека и производственную среду с точки зрения их влияния на организм, разрабатывающая меры и гигиенические нормативы, направленные на оздоровление условий труда и предупреждение профессиональных заболеваний. Задачей гигиены труда является определение предельно допустимых уровней вредных производственных факторов, классификация условий трудовой деятельности, оценка тяжести и напряженности трудового процесса, рациональная организация режима труда и отдыха, рабочего места, изучение психофизиологических аспектов трудовой деятельности и т. д.

Производственная безопасность – это система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих вероятность воздействия на работающих опасных (травмирующих) производственных факторов, возникающих в рабочей зоне в процессе трудовой деятельности.

К производственной безопасности относятся организационные мероприятия и технические средства защиты от поражения электрическим током, защита от механического травмирования движущимися механизмами, подъемно–транспортными средствами, обеспечение безопасности систем высокого давления, методы и средства обеспечения пожаро-взрыво-безопасности и т. д.

Технические методы и средства, обеспечивающие производственную безопасность, называются техникой безопасности.

Первым и одним из наиболее важных этапов обеспечения безопасности труда является идентификация опасностей.

Идентификация опасностей – это распознавание опасностей, установление причин их возникновения, пространственных и временных характеристик опасностей, вероятности, величины и последствий их проявления. Идентификация опасностей может включать оценку воздействия опасностей на человека и определение допустимых уровней опасных и вредных производствен­ных факторов.

Охрана труда решает четыре основные задачи:

–идентификация опасных и вредных производственных факторов;

–разработка соответствующих технических мероприятий и средств защиты от опасных и вредных производственных факторов;

–разработка организационных мероприятий по обеспечению безопасности труда и управление охраной труда на предприятии;

–подготовка к действиям в условиях проявления опасностей.

# 1.2 Нормативно–правовые основы охраны труда

Основными законодательными актами, определяющими взаимоотношения в области охраны труда работодателя (администрации) и работника и устанавливающими гарантии работника на безопасные и здоровые условия труда являются Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001года (далее – ТК) и Федеральный закон "Об основах охраны труда в Российской Федерации", от 17 июля 1999 года № 181 – ФЗ (далее – Закон об основах ОТ).

Основополагающие критерии, задачи и порядок взаимодействия работников, работодателей, государственных и общественных структур в обеспечении охраны труда в Российской Федерации изложены в разделе X ТК. Здесь приведены:

–Основные направления государственной политики в области охраны труда.

–Требования охраны труда.

–Формы организации работы по охране труда.

–Права работников на охрану труда.

–Порядок финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

–Порядок расследования несчастных случаев на производстве.

Глава 57 ТК устанавливает принципы и формы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Закон об основах ОТ развивает и уточняет положения ТК об обеспечении охраны труда.

Виды и порядок принятия обязательных для применения и исполнения требований безопасности (технических регламентов) к объектам технического регулирования (продукции, в том числе зданиям, строениям и сооружениям, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации) устанавливает Федеральный закон "О техническом регулировании". В Российской Федерации действуют общие и специальные технические регламенты. Общие технические регламенты принимаются по вопросам:

–безопасной эксплуатации и утилизации машин и оборудования;

–безопасной эксплуатации зданий, строений, сооружений и безопасного использования прилегающих к ним территорий;

– пожарной безопасности;

– биологической безопасности;

– электромагнитной совместимости;

– экологической безопасности;

– ядерной и радиационной безопасности.

Основы обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов устанавливает Федеральный закон "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" от 21 июля 1997 года № 116–ФЗ. Этим законом установлены:

–признаки опасных производственных объектов;

–требования промышленной безопасности к проектированию, строительству, приемке в эксплуатацию и эксплуатации опасного производственного объекта;

–требования промышленной безопасности по готовности к действиям по локализации и ликвидации последствий аварии на опасном производственном объекте;

–формы и порядок контроля и надзора за соблюдением требований промышленной безопасности;

–порядок технического расследование причин аварии;

–обязательность разработки деклараций промышленной безопасности опасных производственных объектов;

–размеры страховых сумм страхования ответственности за причинение вреда жизни, здоровью или имуществу других лиц и окружающей природной среде в случае аварии на опасном производственном объекте.

Технические регламенты, устанавливающие обязательные для применения и исполнения требования безопасности могут быть приняты международным договором Российской Федерации, или федеральным законом, или указом Президента Российской Федерации, или постановлением Правительства Российской Федерации. Федеральные органы исполнительной власти вправе издавать в сфере технического регулирования акты только рекомендательного характера. Содержащиеся в технических регламентах обязательные требования к продукции, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, правилам и формам оценки соответствия, правила идентификации, требования к терминологии, упаковке, маркировке или этикеткам и правилам их нанесения являются исчерпывающими, имеют прямое действие на всей территории Российской Федерации и могут быть изменены только путем внесения изменений и дополнений в соответствующий технический регламент.

Национальный стандарт применяется на добровольной основе равным образом и в равной мере независимо от страны и (или) места происхождения продукции, осуществления процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнения работ и оказания услуг, видов или особенностей сделок и (или) лиц, являющихся изготовителями, исполнителями, продавцами, приобретателями. Применение национального стандарта подтверждается знаком соответствия национальному стандарту.

Общероссийские классификаторы технико–экономической и социальной информации – нормативные документы, распределяющие технико–экономическую и социальную информацию в соответствии с ее классификацией (классами, группами, видами и другим) и являющиеся обязательными для применения при создании государственных информационных систем и информационных ресурсов и межведомственном обмене информацией.

# 1.3 Обеспечение прав работников на охрану труда

Права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены предусмотрены статьей 8 Закона об основах ОТ. В ней определено, что каждый работник имеет право на охрану труда. В том числе:

–на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

–обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации; –получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

–отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

–обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

–обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

–профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

–запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда или органами общественного контроля за соблюдением требований охраны труда;

–обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда; –личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;

–внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

–компенсации, установленные законодательством РФ и законодательством субъектов РФ, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

Гарантии права работника на охрану труда определены статьей 9 Закона об основах ОТ и статьей 220 ТК РФ. Согласно этим законодательным актам государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (по нормам) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством РФ. В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Обязанности работодателя определены Законом об основах ОТ, ТК РФ (ст. 212), нормативными правовыми актами по охране труда.

Согласно статье 14 Закона об Основах ОТ работодатель должен обеспечить:

–безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов; –применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников; –соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

–режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;

–приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

–обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

–организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

–проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

–проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров; –недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний; –информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты; –предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий; –принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновению таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи; –расследование в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; – санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

–беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

–выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

–обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; –ознакомление работников с требованиями охраны труда.

# 1.4 Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства

Статья 353 ТК РФ устанавливает, что государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы – федеральные надзоры.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

Статья 360 ТК устанавливает, что государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют любые организации на всей территории Российской Федерации независимо от их организационно–правовых форм и форм собственности.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Деятельность Федеральной инспекции труда регламентирована Положением, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 января 2000г. № 78. В состав федеральной инспекции труда входят территориальные органы – Государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации. Их работа осуществляется в соответствии с Положением о государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства труда и социального развития РФ от 29 февраля 2000г. №65.

Деятельность органов федеральной инспекции труда и должностных лиц указанных органов осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности (статья 355 ТК).

Основными задачами органов федеральной инспекции труда являются:

–обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

–обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

–обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

–доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов.

Полномочия органов федеральной инспекции труда

В соответствии со статьей 356 ТК органы федеральной инспекции труда реализуют следующие основные полномочия:

–осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом;

–анализируют обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

–осуществляют в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

–направляют в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

–реализуют мероприятия по координации деятельности ведомственных органов надзора и контроля и федеральных органов исполнительной власти в части обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

–проводят предупредительный надзор за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения, вводом их в эксплуатацию в целях предотвращения отступлении от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих их безопасность;

–осуществляют надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

–обобщают практику применения, анализируют причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовят соответствующие предложения по их совершенствованию;

–анализируют состояние и причины производственного травматизма и разрабатывают предложения по его профилактике, принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводят его самостоятельно;

–дают заключения по проектам строительных норм и правил, других нормативных документов о соответствии их требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рассматривают и согласовывают проекты отраслевых и межотраслевых правил по охране труда;

–участвуют в установленном порядке в разработке государственных стандартов по безопасности труда;

–принимают необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

–запрашивают у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получают от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;

–ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

–осуществляют информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

–информируют общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведут разъяснительную работу о трудовых правах работников;

–готовят и публикуют ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляют их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации.

В соответствии со ст. 21 Закона об основах ОТ задачами государственной экспертизы условий труда являются контроль за условиями и охраной труда, качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, правильностью предоставления компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, а также подготовка предложений об отнесении организаций к классу профессионального риска в соответствии с результатами сертификации работ по охране труда в организациях. Заключение государственной экспертизы условий труда является обязательным основанием для рассмотрения судом вопроса о ликвидации организации или ее подразделения при выявлении нарушения требований охраны труда.

Порядок проведения государственной экспертизы условий труда устанавливает Положение о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. № 244.

Органы, осуществляющие государственную экспертизу условий труда в субъектах Российской Федерации выполняют следующие функции:

1) осуществление контроля за условиями и охраной труда, качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, правильностью предоставления компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда;

2) подготовка предложений об отнесении организаций к классу профессионального риска в соответствии с результатами сертификации работ по охране труда в организациях. Предложения рекомендуется направлять в Минтруд России для учета их при подготовке Федерального закона о страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

3) предоставление в учреждения медико–социальной экспертизы (по их запросу или по заявлению застрахованного) заключений государственной экспертизы условий труда о характере и об условиях труда застрахованных, которые предшествовали наступлению страхового случая;

4)проведение государственной экспертизы условий труда на соответствие требованиям охраны труда проектов строительства и реконструкции производственных объектов, а также машин, механизмов, другого производственного оборудования и технологических процессов;

5)проведение государственной экспертизы условий труда при лицензировании отдельных видов деятельности на территории субъекта Российской Федерации;

6)осуществление государственной экспертизы условий труда по запросам органов государственного надзора и контроля, судебных органов, работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов;

7) выдача заключений по условиям труда для рассмотрения в судебном порядке вопроса о ликвидации организации или ее подразделения при выявлении нарушений требований охраны труда;

8) участие в организации и проведении сертификации работ по охране труда в организациях;

9)организация работы исследовательских (измерительных) лабораторий по оценке условий труда;

10) оказание консультаций работодателям и работникам по их просьбам (в том числе на договорных условиях) по вопросам оценки условий труда, проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, установления правильности предоставления компенсаций за тяжелую работу и работу во вредных или опасных условиях труда;

11)информирование Минтруда России о деятельности по осуществлению государственной экспертизы условий труда в субъектах Российской Федерации.

При осуществлении государственной экспертизы условий труда могут проводиться лабораторные исследования (измерения) факторов производственной среды, выполняемые за счет средств заказчика аккредитованными в установленном порядке исследовательскими (измерительными) лабораториями.

По окончании государственной экспертизы условий труда составляется экспертное заключение (в двух экземплярах) которое подписывается лицом (лицами) проводившим экспертизу, руководителем экспертизы и утверждается органом исполнительной власти. Экспертное заключение должно содержать обоснованные выводы о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

В соответствии со статьей 366 ТК государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется специальным органом, ведающим вопросами промышленного надзора в Российской Федерации – это Управление по технологическому и экологическому надзору Ростехнадзора.

Основными задачами Ростехнадзора являются:

1)организация и осуществление нормативного регулирования в области промышленной безопасности и федерального надзора за выполнением организациями при проектировании, строительстве, приемке в эксплуатацию и эксплуатации опасных производственных объектов требований промышленной безопасности, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах, а также в соответствующих нормативных технических документах;

2)организация и осуществление государственного надзора за безопасным ведением работ, связанных с пользованием недрами (далее именуется – государственный горный надзор), в том числе при геологическом изучении недр, в целях обеспечения соблюдения всеми пользователями недр предусмотренных законодательством Российской Федерации требований по безопасному ведению горных работ, предупреждению и устранению их вредного влияния на население, окружающую природную среду, здания и сооружения, а также по охране недр; осуществление в пределах своей компетенции государственного контроля за рациональным использованием и охраной недр (за соблюдением норм и правил при составлении и реализации проектов по добыче и переработке полезных ископаемых, использованию недр в целях, не связанных с добычей полезных ископаемых);

3)координация деятельности по применению технических устройств на опасных производственных объектах, а также осуществление контроля за этой деятельностью;

4)организация и осуществление государственного надзора за соблюдением требований безопасности при транспортировании опасных веществ поднадзорными организациями;

5)организация и осуществление нормативного регулирования и государственного надзора в области безопасности производства, распространения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения в поднадзорных организациях;

6)организация и осуществление государственного пожарного надзора на подземных объектах и при ведении взрывных работ в поднадзорных организациях;

7)осуществление государственного надзора за безопасностью гидротехнических сооружений по поднадзорным организациям, объектам и работам;

8)осуществление в пределах своей компетенции государственного регулирования технической безопасности на опасных производственных объектах при использовании атомной энергии;

9)координация разработки и осуществления мер по предупреждению аварий и производственного травматизма на опасных производственных объектах, а также по обеспечению сохранности взрывчатых материалов промышленного назначения.

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется специальным органом, ведающим вопросами энергетического надзора в Российской Федерации (статья 367 ТК РФ). Государственный энергетический надзор в Российской Федерации (Госэнергонадзор) входит в систему Ростехнадзора.

Одной из основных задач Госэнергонадзора является осуществление контроля за техническим состоянием и безопасным обслуживанием электрических и теплоиспользующих установок потребителей электрической и тепловой энергии, оборудования и основных сооружений электростанций, электрических и тепловых сетей энергоснабжающих организаций.

Осуществление Государственного надзора в сфере защиты прав потребителей и благополучия населения за соблюдением организациями санитарно–гигиенических и санитарно–противоэпидемических правил предусмотрено статьей 368 ТК РФ. В соответствии с Положением о государственной санитарно–эпидемиологической службе Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 июля 2000 г. № 554 санитарно–эпидемиологический надзор осуществляется единой федеральной централизованной системой органов и учреждений – государственной санитарно–эпидемиологической службой Российской Федерации. Основными задачами службы являются профилактика инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний населения Российской Федерации, предупреждение вредного воздействия на человека факторов среды обитания, гигиеническое воспитание и образование населения.

В соответствии с Положением о федеральном надзоре России по ядерной и радиационной безопасности, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 22 апреля 2002 г. № 265 Госатомнадзор России является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственное регулирование ядерной и радиационной безопасности при использовании атомной энергии в мирных и оборонных целях.

Лица, осуществляющие надзор за ядерной и радиационной безопасностью, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности в проверяемых организациях (ст. 369 ТК).

Осуществление в организациях профсоюзного контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, о коллективных договорах и соглашениях.

Юридическая защита прав членов профсоюзов (работников), а также членских организаций ФНПР от противоправных действий работодателей, их представителей и других должностных лиц, нарушающих или ограничивающих права и интересы работников (профсоюзов), установленные международными нормами, законами, нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективными или трудовыми договорами.

Отстаивание интересов работников (членов профсоюзов) при разработке и изменении законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий, прав профсоюзов, а также при разработке коллективных договоров и соглашений по социально–трудовым вопросам.

Проводить проверки соблюдения работодателями и их представителями законодательства о профсоюзах, выполнения обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

Беспрепятственно и бесплатно получать от работодателя и его представителей сведения, справки и объяснения по вопросам, возникающим в ходе проверки, иную информацию по социально–трудовым вопросам, относящуюся к предмету контроля.

Составлять акт о выявленных нарушениях.

Направлять работодателям, их представителям, должностным лицам организаций обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов работников, контролировать выполнение представлений.

Основные направления деятельности, права и обязанности технической инспекции труда профсоюзов, объединяемых ФНПР по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда и окружающей среды на предприятиях, в объединениях и организациях определяет Положение о технической инспекции труда ФНПР, утвержденное Постановлением Исполнительного комитета Генерального Совета ФНПР от 30 мая 1996 г. № 3–7. На основании данного Положения отраслевые профсоюзы и территориальные профсоюзные объединения могут разрабатывать свои положения о технической инспекции труда профсоюзов.

Техническая инспекция труда формируется по отраслевому и территориальному принципу и состоит из технических (главных технических) инспекторов труда ФНПР.

Основные направления деятельности технической инспекции труда.

Технические инспекции труда территориальных и отраслевых профорганов:

Разрабатывают предложения в раздел "Охрана труда и экологическая безопасность" соглашений на отраслевом и территориальном уровнях и осуществляют контроль за их выполнением.

Вносят предложения по совершенствованию системы управления охраной труда, надзора и контроля за охраной труда и экологической безопасностью на отраслевом и региональном уровнях.

Проводят согласованные действия по реализации основных принципов и направлений государственной политики в области охраны труда и окружающей среды совместно с профсоюзным активом, территориальными органами исполнительной власти, государственного надзора и контроля и органами местного самоуправления.

Информируют ФНПР и отраслевые профсоюзы о законодательных и нормативных актах по охране труда и окружающей среды, принимаемых субъектами Российской Федерации.

Совместно с профсоюзным активом контролируют правильность расходования средств общественных фондов по охране труда, а также средств, выделяемых на охрану труда и окружающей среды по коллективным договорам и соглашениям.

Контролируют правильность и обоснованность предоставления льгот и компенсаций за работу при воздействии вредных и опасных производственных факторов и их соответствие действующему законодательству.

Представляют интересы работников по исковым заявлениям в суде в защиту их прав на возмещение вреда, причиненного увечьем либо иным повреждением здоровья в связи с исполнением ими трудовых обязанностей и в других случаях ущемления прав работников на охрану труда и окружающей среды.

# 1.5 Социальное партнерство в сфере труда

Социальное партнерство в сфере труда – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (статья 23 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

На федеральном уровне действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально–трудовых отношений, в которой на паритетной основе представлены представители профсоюзов, объединений работодателей и Правительства Российской Федерации.

Во всех субъектах Российской Федерации действуют региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально–трудовых отношений.

Обязательства сторон социального партнерства на федеральном уровне по ключевым направлениям социально–экономической политики зафиксированы в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

На федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства также заключаются соглашения, регулирующие социально–трудовые отношения.

Соглашения, заключенные на федеральном уровне, проходят уведомительную регистрацию в Роструде и публикуются на официальных сайтах Минтруда России, Роструда, а также в журнале «Бизнес России», газете «Солидарность».

На уровне организаций социально-трудовые отношения регулируются коллективными договорами, заключаемыми работниками и работодателем в лице их представителей.

Серьезное внимание уделяется анализу причин, профилактике и – в случае возникновения – урегулированию коллективных трудовых споров – не урегулированных разногласий между работниками и работодателями в лице их представителей.

К урегулированию коллективных трудовых споров в установленном порядке привлекаются органы государственной власти.

«Социальное партнерство в сфере труда – это система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их пред­ставителями), органами государственной власти, органами местно­го самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений». ТК РФ установил правовые основы и принципы коллективных переговоров, разработки, заключения и действия коллективных договоров и социально–партнерских соглашений, закрепил в национальном законо­дательстве ряд положений международных актов, в том числе Конвенции МОТ. Коллективные переговоры дают возмож­ность работникам н работодателям как социальным партнерам выявить свои интересы, их согласовать и закрепить в договоре, соглашении итог их согласования.

Сторонами социального партнерства являются работники и ра­ботодатели в лице их представителей. Стороной его может быть орган государственной власти или орган местного самоуправления, если он является работодателем.

В отличие от сторон социального партнерства‚ его участниками являются соответствующие органы государственной власти или ор­ганы местного самоуправления (трипартизм – т.е. трехсторонние отношения).

Органами (а не сторонами) социального партнерства являются комиссии по урегулированию социально–трудовых отношений.

Социально–трудовые отношения – понятие более широкое, чем трудовые отношения. Они включают в себя трудовые отношения‚ отношения по социальному обеспечению и бытовому обслужива­нию, т.е. все отношения социальной сферы. Указанные комис­сии создаются для ведения коллективных переговоров и подго­товки проектов коллективных договоров, соглашений, для их за­ключения и контроля их выполнения на различных уровнях. Трехсторонние комиссии создаются на паритетной основе но ре­шению сторон и из их представителей, наделенных соответствующими полномочиями. На федеральном уровне образуется по­стоянно действующая трехсторонняя комиссия, работающая на основании Федерального закона от 1 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений». Это постоянный ор­ган системы социального партнерства, образованный тремя соци­альными партнерами федерального уровня. Задачи Комис­сии – выработка общих принципов согласованного проведения социально–экономической политики, развитие системы социаль­ного партнерства, ведение коллективных переговоров, подготовка и заключение генерального соглашения. Членами ее являются представители общероссийских объединений профсоюзов, объединений работодателей и Правительства РФ. На региональном и территориальном уровне могут образовываться такие комиссии, действующие на основе закона субъекта Федерации или положений, разработанных представительными органами местного самоуправления.

Отраслевые трехсторонние комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на региональном уровне.

На уровне организации комиссия образовывается для веде­ния коллективных переговоров, подготовки проекта коллектив­ного договора и его заключения (ст. 35 ТК РФ).

Система социального партнерства включает пять уровней (ст. 26 ТК РФ):

−федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

−межрегиональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;

−региональный уровень, устанавливающий такие основы регули­рования в субъекте Федерации;

−отраслевой уровень, устанавливающий такие основы регули­рования в отрасли (отраслях);

−территориальный уровень, устанавливающий такие основы в муниципальном образовании;

−локальный уровень, устанавливающий обязательства в сфере труда между работниками и работодателями, например, коллективным договором.

Представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения, иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Интересы работников при ведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров, соглашений, контролем за их выполнением, при реализации права на участие в управлении организацией и при рассмотрении трудовых споров представляют первичная профсоюзная организация, ее орган (профком) или иные представители, избираемые работниками, при формировании трехсторонних комиссий, проведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации или если таковая объединяет менее половины работников‚ на общем coбрании работники могут поручить представлять свои интересы этому профкому либо иному представительному органу. Наличие иного представителя не является препятствием для осуществления профкомом его полномочий.

Федеральный закон oт 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в ст. 11 предусмотрел право профсоюзов на представительство от имени работников (независимо от членства в профсоюзах) в области коллективных прав и интересов в случаях наделения их таким полномочием на представительство и защиту социально–трудо­вых прав и интересов работников. Ст. 13 Закона преду­сматривает, что профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профорганизации и их органы имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников.

Если в организации действует несколько первичных профорганизаций, представительство в коллективных переговорах, заключении коллективных договоров определяется с учетом количества представляемых членов профсоюза.

Профсоюзный плюрализм либо монополизм с точки зрения возможности ведения коллективных переговоров нельзя путать с самим правом профсоюза на организацию в рамках того или иного предприятия. В последнем случае, исходя из положений статьи 2 Конвенции МОТ 1948г. о свободе ассоциаций и защите права на организацию (№ 87), Международная организация труда исходит из однозначной позиции о безусловном праве на существование любого количества представительных организаций работников в рамках предприятия, либо на ином уровне коллективных переговоров.

Представителем работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора является руководитель организации или уполномоченные им лица. При заключении или изменении социально–партнер­ских соглашений на разных их уровня», разрешении при этом возникших коллективных трудовых споров, деятельности соответствующей трехсторонней комиссии интересы работодателей представляет соответствующее объединение работодателей (ст. 33 ТК РФ и Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. «Об объединениях работодателей»). Объединение работодателей – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Коллективные переговоры.

Коллективные переговоры между работниками и работодателями второй половине XVIII века в промышленно развитых странах для разрешения конфликтов. Международная организации труда предусмотрела их проведение в Конвенции МОТ № 98 (1949г.) «Право на организацию и ведение кол­лективных переговоров», а в 1981г. МОТ приняла Конвенцию № 154 «О содействии коллективным переговорам».

Переговоры начинаются с письменного уведомления одной из сторон, другая должна, получив его, начать переговоры в 7–дневный срок. Право на ведение коллективных переговоров от имени работников и работодателей предоставлено их представителям. Если инициатором переговоров является профсоюз, то работода­тели, их объединения (союзы, ассоциации), органы исполнитель­ной власти и местного самоуправления обязаны вести перегово­ры. Отказ работодателя приступить к переговорам или уклонение от переговоров служит основанием для начала процедуры разрешения коллективно трудового спора, так как такой отказ означает начало этого спора.

Приоритет в определении предмета, содержания переговоров предоставлен представителям работников. Ведение переговоров и подготовка договоров, соглашений проводится партнерами на равноправной основе. Их решением определяется комиссия, ее состав (на паритетных началах), сроки.

При разногласии сторон в ходе переговоров составляется протокол разногласий, который передается соответствующей примирительной комиссии по разрешению коллективного трудового спора, образуемой сторонами.

Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения, протокол разногласий. Подписание протокола разногласий являет­ся началом коллективного трудового спора. В коллективных переговорах о заключении социально–партнерских соглашений могут быть участниками представители не только работников (профсоюзов) и работодателей (их ассоциаций), но и соответствующих органов исполнительной власти. Последние также представляют третью сторону переговоров. Основная их роль посредническая – помочь сторонам достичь соглашения в интересах и других.

Органы государственной власти и органы местного самоуправле­ния являются сторонами социаль­ного партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей.

Участники переговоров не должны разглашать охраняемую законом тайну, ставшую им известной при переговорах.

Основными принципами социального партнерства, закрепленными в ст. 24 ТК РФ, являются:

−соблюдение норм законодательства;

−полномочность представителей сторон, требуется документальное письменное подтверждение, что данное лицо является представителем такой–то стороны с такими–то полномочиями;

−равноправие сторон как к инициативе переговоров, их ведении и подписании коллективных договоров и соглашений, так и в контроле за их выполнением;

−уважение и учет интересов сторон;

−заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

−свобода выбора и обсуждения вoпрocoв, составляющих содержание коллективных договоров и соглашений;

−добровольность принятия обязательств;

−реальность принимаемых сторонами на себя обязательств;

−систематичность контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений;

−обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений и ответственность за их невыполнение.

Целью как коллективного договора, так и соглашений является установление такою договорного регулирования социально–трудовых отношений при согласовании интересов сторон, чтобы оно было выше по уровню, чем предусмотрено законодательством.

Коллективный договор.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий со­циально–трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками с работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). В понятии кратко указаны стороны и содержание коллективного договора. Это всегда двусторонний акт. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Ныне все более возрастает роль коллективного договора как специфического источника трудового права, учитывающего конкретную специфику данного производства. Сторонами коллективного договора являются работники организации, от имени которого выступают их представители, и работодатель, представителем которого по уставу организации является ее руководитель (или уполномоченные им лица).

Если в организации не один, а два–три профсоюза, то по они вынуждены заключать единый коллективный договор, что неоправданно снижает права профсоюзного меньшинства.

В этом случае создается комиссия для ведения переговоров и составления проекта коллективного договора. Поскольку проект коллективного договора, как правило, утверждает общее собрание (конференция) работников, то сторонами его являются работники и работодатель. Коллективный договор распространяется на всех работников организации, а не только на членов профсоюза, который вел коллективные переговоры. Эта система отличается от того, что принято во многих странах.

От сторон коллективного договора надо отличать лиц, которые указаны в договоре как конкретные исполнители определенных обязательств сторон. Их принято называть субъектами–исполнителями коллективного договора.

Моментом начала коллективных переговоров является дата издания приказа руководителя организации, согласованного с соответствующим представителем работников, о формировании комиссии для переговоров и разработки коллективного договора.

Если со стороны работников выступают несколько представителей, то они в течение пяти календарных дней формируют единый представительный орган для заключения единого договора. Инициатором заключения и изменения коллективного договора вправе выступать любая его сторона, но решение об этом принимает трудовой коллектив, профсоюзный орган.

Единый проект коллективного договора обсуждается сначала работниками в подразделениях организации, затем дорабатывается и с учетом их замечаний; доработанный проект утверждается общим собранием (конференцией) и подписывается всеми уча­стниками единого представительного органа.

Если в представительном органе возникают разногласия или такой орган не создан, то общее собрание (конференция) может принять наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручить органу, разработавшему проект, на его основе провести перего­воры и заключить после утверждении общим собранием коллек­тивный договор от имени всех работников. Если участвуют разные профсоюзы и не достигают согласия, ка­ждый может от имени приставляемых им работников предложить заключить приложение к единому коллективному договору.

Подписанный сторонами договор в 7–дневный срок направляется работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации.

Структуру и содержание коллективного договора определяют сами стороны через своих представителей.

Содержанием коллективного договора являются условия, опре­деляющие права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение. По их характеру все условия могут быть разделены на три вида:

1)нормативные, закрепляющие локальные нормы трудового права о различных льготах, преимуществах, предоставляемых отдельным категориям работников за счет средств данной организации (дополнительные отпуска, выходные дни, различные доплаты, виды, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, производственные надбавки к пенсиям, дополнительные права профкома организации и иные сверх законодательства права и льготы). Статья 41 ТК РФ более подробно указывает это. Они действуют весь срок действия коллективного договора;

2)обязательственные, закрепляющие конкретные обязатель­ства работодателя по улучшению условий труда и быта работников, которые действуют до их выполнения и погашаются обычно раньше срока окончания коллективного договора;

3)организационные – о сроках действия коллективного до­говора, о проверке его выполнения и отчетах сторон об этом, о порядке его изменения и пересмотра и т.п.

Условия договора, ухудшающие условия труда по сравнению с законодательством, считаются недействительными.

Значение коллективного договора состоит в том, что этот правовой акт регулирует условия труда и быта работников при активном участии самих работников. Ныне возросла регулятивная роль коллективного договора, и его локальные нормы права расширяются.

Порядок заключения коллективного договора установлен законом. Коллективный договор заключается в любых организациях и у индивидуальных предпринимателей. Решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем вправе принимать представители работников или общее собрание (конференция) работников организации. Коллективный договор заключается на срок от одного года до трех лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами или со дня, установленного в договоре. Стороны могут продлить его действие на срок не более трех лет. По окончании срока он продолжает действовать до Момента заключения нового договора или изменения, дополне­ния сторонами действующего. Свое действие коллективный договор сохраняет и в случае изменения состава, структуры, наименования, органа управления организации, увольнения ее руководителя. При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, а затем по инициативе одной из сторон может быть пересмотрен.

При смене формы собственности производства он сохраняет свое действие в течение трек месяцев, когда стороны могут начать переговоры о заключении нового или сохранении, изменении и дополнении действующего коллективного договора. Таким образом, коллективный договор поставлен законодателем в худшее положение, нежели любые иные договоры, в отношении которых действует безусловное правило о правопреемстве.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, их представители, а также органы по труду. Стороны отчитываются о выполнении договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Изменения коллективного договора производится в том же порядке, какой установлен для его заключения.

Социально–партнерские соглашения.

Соглашение – это правовой акт, регулирующий социально–трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования социально–трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. Это понятие соглашения указывает на его стороны, предмет регулирования и пять возможных уровней или видов социаль­но–партнерских соглашений выше уровня органи­зации. Поэтому регулирование условий труда соглашениями мы относим к централизованному в отличие от локального – коллективно–договорного.

Соглашение – это вид правового договора кол­лективного значения представителей работников и работодателей с участием представителей органа исполнительной власти, заклю­ченный на централизованном уровне по вопросам социально–трудовых и связанных с ними эко­номических отношений.

Виды социально–партнерских соглашений (в зависимости от уровня и их содержания):

1. Генеральное соглашение на федеральном уровне, устанавливающее общие принципы регулирования социально–трудовых отношений, например Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021 – 2023 годы. Федеральный уровень может быть также и у отраслевого (межотраслевого) соглашения. Таким образом, есть два вида федеральных соглашений, и в каждом из них свои субъекты и свое содержание. ТК РФ профессиональный уровень не предусматривает;

2. Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально–трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ;

3. Региональное соглашение на уровне субъекта Российской Федерации, устанавливающее общие принципы регулирования социально–трудовых отношений для данного региона;

4. Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение, уста­навливающее нормы оплаты и другие условия труда и социаль­ные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей). Отраслевое соглашение может быть не только федеральным, но и региональным;

5. Территориальное соглашение, устанавливающее условия труда, социальные гарантии и льготы, связанные с территори­альными особенностями города, района, другого административно–территориального образования.

Все эти виды соглашений по договоренности сторон, участвующих в переговорах, могут быть двух– или трехсторонними (в отличие от коллективных договоров), когда третьей стороной является соответствующий орган исполнительной власти (орган местного самоуправления). Соглашения, которые предусматривают бюджетное финансирование, заключаются при обязательном участии представителя соответствующего органа исполнительной власти.

Участниками соглашений могут быть на федеральном уровне:

−генерального – общероссийские объединения профсоюзов, об­щероссийские объединения работодателей и Правительство РФ;

−отраслевого (межотраслевого) тарифного – соответствующие Отраслевые общероссийские профсоюзы и их объединения, об­щероссийские отраслевые (межотраслевые) объединения работо­дателей, иные уполномоченные работодателями представитель­ные органы и Федеральная служба по труду и занятости.

На уровне субъектов Российской Федерации и администра­тивно–территориальных образовании в составе этих субъектов. Участниками соглашений могут быть:

−межрегионального – соответствующие межрегиональные объединения профсоюзов и межрегиональные объединения работодателей;

−регионального – соответствующие профсоюзы и их объедине­ния, объединения работодателей (или иные уполномоченные ра­ботодателями органы) и орган исполнительной власти субъекта;

−отраслевого (межотраслевого) тарифного – соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей (или уполномоченные работодателями органы) и орган по труду субъекта РФ;

−территориального – соответствующие профсоюзы и ах объеди­нения, объединения работодателей (или иные их представительные органы) и соответствующий opган местного самоуправления.

К заключению и действию социально–партнерских соглаше­ний, так же как и к коллективным договорам, относятся принци­пы, указанные ранее, а также порядок ведения коллективных пе­реговоров и заключения коллективного договора.

Содержание и структуру соглашений определяют стороны в лице их представителей, которые свободны в выборе круга вопро­сов для обсуждения и включения в соглашение. Проект соглаше­ния разрабатывается в ходе коллективных переговоров о нем.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключе­ния определяются трехсторонней комиссией. Срок действия согла­шения определяют стороны, но не более трех лет. Стороны могут продлить действие соглашения на срок не более трех лет (ст. 48 ТК РФ).

Значение социально–партнерских соглашений для работников в том, что они направлены на:

а)улучшение условий труда работников, повышение его оп­латы;

б)обеспечение охраны труда и улучшение социально–быто­вого обслуживания работников;

в)повышение законодательного минимума гарантий трудо­вых прав работников;

г)обеспечение занятости трудящихся, их переквалификация для этого.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально–трудовых отношений ведет коллективные переговоры и разрабатывает проект соглашения, устанавливает сроки его действия и контроль за его выполнением. Разработанный комиссией проект соглашения подписывается полномочными представителями социальных партнеров (сторон соглашения). Подписанное соглашение в 7–дневный срок направляется представителями работодателей на федеральном уров­не – в Федеральную службу по труду и занятости, а на уровне субъекта Федера­ции – в opгaн по труду данного субъекта для уведомительной регистрации. Если этот орган при регистрации выявит в соглашении ус­ловия, противоречащие трудовому законодательству, он сообщает об этом сторонам соглашения. Этот порядок действует и при внесении изменений и дополнений в соглашение.

Контроль за выполнением соглашений всех уровней осуществ­ляют стороны и их представители, а также соответствующие ор­ганы по труду.

Ответственность представителей работодателей за уклонение от участия в переговорах или не обеспечение в срок работы соот­ветствующей комиссии установлена ТК РФ и КоАП РФ. В статье 5.28 КоАП РФ устанавливается ответственность за уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно не обеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки в виде административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ.

# Тема 2. Стратегия безопасности труда и охраны здоровья

# 2.1 Стратегия работодателя в области охраны труда. Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Стратегия (политика) в области охраны труда является локальным актом или разделом локального акта работодателя, в котором излагаются цели и мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников; публичной декларацией работодателя о намерении и гарантированном выполнении им государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

Цель стратегии в области охраны труда – приоритетность охраны труда в общей политике предприятия, вовлечение в охрану труда работников предприятия (организации), создание атмосферы взаимопомощи в деле охраны труда на исполнительном уровне.

Для достижения указанной цели работодателю необходимо решить комплекс задач:

–обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников и обучающихся;

–реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области охраны труда, а также федеральных целевых, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий охраны труда;

–эффективное, устойчивое, научно–обоснованное, социально и экономически сбалансированное развитие организации с обеспечением охраны труда работников и обучающихся в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов;

–выполнение требований государственного управления в области охраны труда;

–выполнение требований государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда;

–содействие общественному контролю соблюдения прав и законных интересов работников в области охраны труда;

–обеспечение деятельности, направленной на профилактику и предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, в том числе:

–расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законами и правилами РФ;

–защита законных интересов работников и обучающихся, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

–проведение медицинских осмотров и т.д.;

–планирование и координация деятельности в области охраны труда;

–подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;

–организация государственной статической отчетности об условиях труда, производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях на предприятии;

–обеспечение функционирования информационной системы охраны труда;

–проведение специальной оценки условий труда;

–международное сотрудничество в области охраны труда;

–распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий охраны труда;

–разработка и внедрение безопасной техники и технологий;

–материально–техническое обеспечение мероприятий по охране труда;

–распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий охраны труда;

–разработка и внедрение безопасной техники и технологий;

–материально–техническое обеспечение мероприятий по охране труда;

–обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также бытовыми помещениями и устройствами;

–обучение работников по охране труда.

Разработка, применение, оценка и совершенствование системы управления охраной труда в организации, независимо от её организационно–правовой формы, проводятся с учётом требований следующих базовых документов:

1) ГОСТ Р ИСО 45001–2020. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению;

2) ГОСТ 12.0.230–2007 ССБТ. Системы управления охраной труда (введён с 1 июля 2009 г.);

3) ГОСТ Р 12.0.007–2009 ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию;

4) ГОСТ Р 12.0.010–2009 ССБТ. Система управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков. Применение данных государственных стандартов не является обязательным. Они носят рекомендательный характер до принятия организацией добровольного обязательства по соблюдению положений выбранного стандарта. После этого требования стандарта становятся обязательными. При их нарушении, в случае причинения имущественного или морального ущерба другой стороне, организация может быть привлечена к гражданской ответственности и должна возместить причинённый вред. Существуют различия в принципах, методологии и подходах к разработке СУОТ по ГОСТ Р ИСО 45001–2020 или ГОСТ 12.0.230–2007. ГОСТ Р ИСО 45001–2020 имеет полное соответствие ГОСТ Р 45001–2020 Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению (ISO 45001:2018). Последний стандарт изначально разрабатывался для оценки и сертификации системы менеджмента БТиОЗ. Внедрение системы менеджмента БТи03 дает два ощутимых преимущества:

1) даёт возможность доступа на международный рынок;

2) позволяет улучшить общую систему менеджмента организации за счёт интеграции с системами менеджмента качества и экологии.

Внедрение и сертификация данного стандарта в мире десятками тысяч компаний объясняются необходимостью получить доверие партнёров по бизнесу на основе подтверждения устойчивости менеджмента. ГОСТ Р 45001–2020 / ISO 45001:2018 основан на соблюдении следующих принципов:

1)приоритет экономических интересов перед социальными, поскольку только при устойчивом экономическом базисе социальная политика может быть сильной;

2)важнейшим элементом системы менеджмента БТиОЗ является лидерство высшего руководства;

3)идентификация опасностей и оценка рисков должны быть всегда в центре внимания;

4)в формировании и результативности системы менеджмента работники играют важную, но не главную роль. Методология ISO 45001:2018 заключается в следующем:

1)здоровье работника – это залог выполнения работы с высоким качеством;

2)ущерб здоровью работника – это убыток предприятия, повлёкший уменьшение прибыли;

3)руководство предприятия должно обеспечивать высокую прибыль и не допускать убытков, в том числе по причине НС и профессиональных заболеваний;

4)управляя рисками и финансируя превентивные меры, руководство стремится получить максимальную чистую прибыль при сохранении приемлемого уровня социальной стабильности;

5)в основе управления лежат только интересы бизнеса, а также лидерство и ответственность высшего руководства. Внедрение методологии ГОСТ Р ИСО 45001–2020 позволяет: обеспечить стабильное социально–экономическое развитие предприятия; повысить ответственность линейных руководителей и снизить риски крупных аварий. В то же время ГОСТ 12.0.230–2007, ориентирует работодателя на высокий уровень социальной защищённости работников в системе социально–трудовых отношений.

ГОСТ 12.0.230–2007 основан на соблюдении следующих принципов:

1)приоритет улучшения условий труда по отношению к экономическим результатам деятельности предприятия;

2)важнее укрепление социального партнёрства, чем улучшение управляемости предприятия;

3)участие работников является важнейшим элементом СУОТ в организации, т. е. важнее лидерства в управлении высшего руководства. Необходимо отметить, что в понятие «охрана труда» не входят промышленная, пожарная, технологическая и иные виды безопасности. Они могут быть учтены в рамках СУОТ организации отдельным локальным актом. Методология ГОСТ 12.0.230–2007 не согласуется с методологией современных систем менеджмента, которые основаны на лидерстве и ответственности высшего руководства. Поэтому СУОТ не может быть интегрирована в единую систему менеджмента организации, которая направлена на приобретение конкурентных рыночных преимуществ. ГОСТ 12.0.230–2007 ориентирует работодателя на обеспечение создания, формирования и эффективного функционирования комитета (комиссии) по ОТ, содержит требование о выстраивании линейной (иерархической, командно–административной) структуры СУОТ, когда каждый руководитель обеспечивает руководство нижестоящим подразделением. Достоинствами этой структуры управления ОТ являются простота, экономичность, единоначалие. Она является наиболее приемлемой для небольших организаций. Недостатками линейной структуры являются высокое требование к квалификации руководителя и низкая скорость реагирования на происходящие изменения.

В коммерческих организациях чаще используются более гибкие структуры управления: функциональная; линейно–функциональная; матричная; дивизионная; проектная и др. ГОСТ 12.0.230–2007 является источником полезных методических рекомендаций для совершенствования социально ориентированной традиционной СУОТ. Он решает задачи социальной ответственности бизнеса, высокого уровня социального партнёрства с высшим руководством организации. При этом для успешности внедрения ГОСТ 12.0.230–2007 должны быть соблюдены следующие условия:

1) солидарность работников с высшим руководством организации;

2)работники должны понимать, что задачи экономического развития организации являются приоритетными перед задачами социального развития;

3)работники готовы поставить выше своих личных текущих интересов стратегические корпоративные интересы организации;

4) сохранение здоровья для работника важнее заработка;

5) здоровье работника для высшего руководства важнее прибыли организации;

6) цель деятельности предприятия не только в получении прибыли, но и в росте благосостояния и развитии личности работников;

7) главный ресурс организации в понимании высшего руководства – квалифицированный, ответственный и лояльный персонал. Сравнение подходов ГОСТ Р 45001–2020 и ГОСТ 12.0.230–2007 выявило разные точки зрения на обеспечение безопасности труда работников, а также на роль высшего руководства, линейного менеджмента и рядовых работников в этом процессе. Выбор работодателем стандарта для совершенствования СУОТ будет зависеть от стратегии развития предприятия.

Совершенствование СУОТ происходит параллельно с качественным изменением отношений между промышленными компаниями и государственными надзорными органами. Стала развиваться «ответственная опека», когда по заявкам работодателей надзорные органы проводят аккредитацию СУОТ. В настоящий момент существует 10 принципов безопасности, рекомендованных для исполнения всеми работниками и учитываемых при принятии важных управленческих решений:

1. Все травмы и профзаболевания можно предотвратить.

2. Руководство несет ответственность за безопасность труда.

3. Все производственные риски можно контролировать.

4.Условие работы в компании (организации, предприятии) – соблюдение требований безопасности.

5. Все сотрудники должны быть обучены работать безопасно.

6. Проведение наблюдений обязательно.

7. Все отклонения от требований безопасности труда должны быть оперативно устранены.

8. Люди – главный элемент любой программы ОТ и здоровья.

9. Соблюдение требований безопасности вне работы – важный элемент системы безопасности труда.

10.Соблюдение требований безопасности приносит прибыль.

В данный период времени появляется большой спрос на эти технологии. Широко используются технологии бенчмаркинга, когда специалистов компании лидера приглашают на другие предприятия для решения вопросов промышленной безопасности, повышения устойчивости СУОТ и т. д. Лидер двигается дальше и разрабатывает свою систему управления охраной труда (рис. 1). В основе схемы лежит вертикально интегрированное взаимодействие высшего руководства, линейного руководства и рабочего коллектива через методологические инструменты. Начальной точкой является заявление руководства, в котором кратко излагается его позиция по вопросам безопасности. В практике применения такое заявление называется политикой (стратегией) по безопасности труда. Политика по безопасности труда расценивается работниками компании как заявление руководства по стратегическим направлениям снижения травматизма. В соответствии с ними компания (организация, предприятие) ежегодно устанавливает цели, каждая из которых определяет соответствующие конкретные мероприятия.

Выполнение основных принципов и поставленных целей обеспечивается в первую очередь высшим руководством компании и топ–менеджерами, которые личным примером показывают прямую заинтересованность в решении вопросов безопасности труда и достижении поставленных целей.

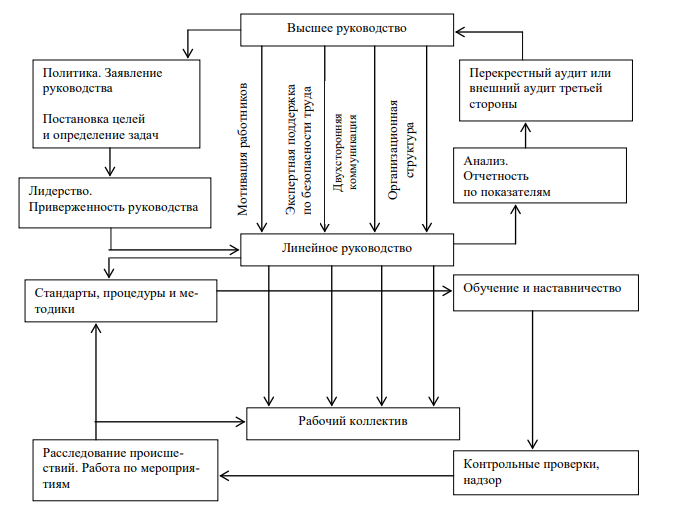


Рисунок 1 – Пример системы управления охраной труда

Последующее каскадирование на линейное руководство и рабочий коллектив осуществляется за счёт использования связующих элементов системы: мотивация работников; экспертная поддержка по безопасности труда; двухсторонняя коммуникация и организационная структура. Элементом, связывающим высшее и линейное руководство, а также рабочий коллектив, выступает четко выстроенная организационная структура, которая предполагает планомерное распределение обязанностей по ОТ через работу специальных комитетов по ОТ. В основу работы заложен принцип «каскада», т.е. процесс многоступенчатого перехода информации от центрального комитета предприятия к каскадным комитетам через все уровни управления (рис. 2). Существует система аудита, которая основана на принципе выявления и предупреждения повторения опасных действий работника путем изменения поведения этого работника через убеждение, имея в виду поведенческий аудит безопасности (ПАБ). В его основе лежат приёмы нематериальной мотивации, которые позитивно воздействуют на работника и позволяют изменить его поведение.

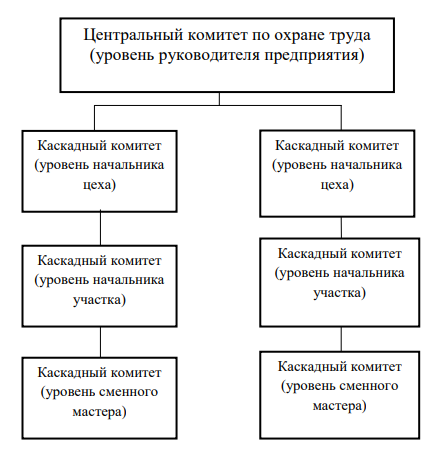


Рисунок 2 – Пример организационной структуры предприятия

Система ПАБ позволяет также выявить безопасные действия и позитивно оценить работника на его рабочем месте. Основной отличительный признак системы аудитов, от действующих российских систем заключается в том, что объектом аудита является не техническое устройство, а работник, который на нем работает.

Считается, что работник наиболее полно осведомлен обо всех возможных опасностях на своем рабочем месте и, может быть, располагает предложениями по их минимизации или полному исключению.

Поведенческий аудит устраняет не только возможные неправильные приемы работы на данном оборудовании, но и снижает риск получения травмы, через напоминания работнику об опасностях и последствиях, которые он, в силу каких–либо обстоятельств, не способен оценить.

Способ организации системы управления охраной труда напрямую зависит от текущего уровня развития культуры безопасности, при изменении которого, в свою очередь, следует учитывать особенности национальной культуры. Национальная культура является одним из определяющих факторов в правильном выборе способа построения СУОТ.

Для стран с сильным развитием «дистанции власти» в большей степени характерен надзорный стиль построения систем безопасности труда. Результативность такой системы определяется количеством найденных несоответствий и выданных наказаний (снижение премирования, объявление выговоров и т.д.). В данной ситуации работник не считает себя частью системы управления охраной труда. Такой порядок не накладывает на него обязательств по предупреждению повторения выявленных несоответствий. Странам со слабым развитием «дистанции власти» или полным отсутствием таковой особенности в меньшей степени характерен надзорный стиль построения систем безопасности труда. Результативность такой СУОТ определяется снижением количества повторения опасных действий или их полным отсутствием.

Основной объект СУОТ – работник. Руководитель и работник обсуждают наблюдения «на равных», при этом учитываются знания и компетенции самого работника независимо от того, совершал он опасные действия или нет. В данной ситуации работник рассматривает себя частью обязательств и достигнутых договоренностей. Вероятность повторения несоответствия снижается до минимального уровня. Данный способ построения СУОТ характерен «самоконтролю» или уровню развития культуры безопасности, когда работник способен сам определять и предупреждать риски.

Предупреждающие и корректирующие действия в системе управления охраной труда

Следует устанавливать и поддерживать в рабочем состоянии мероприятия предупреждающих и корректирующих действий, вытекающих из мониторинга исполнения и оценки результативности СУОТ, проверок / аудитов СУОТ и анализа эффективности СУОТ руководством. Эти мероприятия должны включать:

а)определение и анализ коренных причин любого несоблюдения соответствующих правил по ОТ и (или) мероприятий СУОТ;

б)инициирование, планирование, осуществление проверки эффективности и документирование корректирующих и предупредительных действий, включая внесение изменений в саму СУОТ.

В тех случаях, когда оценка СУОТ или другие источники показывают, что предупредительные и защитные меры от опасностей и рисков неадекватны или могут стать таковыми, то другие соответствующие обстоятельствам меры, согласно принятой иерархии предупредительных и регулирующих мер, должны быть своевременно предусмотрены, полностью выполнены и задокументированы.

Следует установить и поддерживать в рабочем состоянии мероприятия по непрерывному совершенствованию соответствующих элементов СУОТ и системы в целом. Эти мероприятия должны учитывать:

а) цели организации по ОТ;

б) результаты идентификации и оценки опасностей и рисков;

в) результаты мониторинга исполнения и оценки результативности исполнения;

г) расследования связанных с работой травм, ухудшения здоровья, болезней и инцидентов, результаты и рекомендации проверок / аудитов;

д) выводы из анализа эффективности СУОТ руководством;

е) предложения по совершенствованию, поступающие от всех членов организации, включая комитет по ОТ, там, где он существует;

ж) изменения в национальных законах и правилах, добровольных программах и коллективных соглашениях;

з) новую относящуюся к делу информацию;

и) результаты осуществления программ защиты и поддержания здоровья.

Выполнение требований обеспечения безопасности и охраны здоровья желательно сравнивать с достижениями других организаций в целях совершенствования системы управления охраной труда. При этом необходимо учитывать, что на разработку и внедрение СУОТ оказывают определенное влияние область деятельности организации, ее конкретные задачи, выпускаемая продукция и оказываемые услуги, а также используемые технологические процессы, оборудование, средства индивидуальной и коллективной защиты работников и практический опыт деятельности в области охраны труда.

# 2.2 Лидерство в области охраны труда

Лидерство – способность обеспечить руководство группой людей, влиять на этих людей и вовлекать их осознанно и добровольно действовать соответствующим образом для достижения целей Компании в области ОТ.

Цель лидерства в области охраны труда – формирование и развитие у руководителей всех уровней управления лидерских качеств в области охраны труда.

Задачами лидерства являются:

– определение заинтересованных сторон в процессе формирования и развития лидерских качеств в области промышленной безопасности и охраны труда у руководителей;

– определение ключевых характеристик лидерства в области промышленной безопасности и охраны труда;

– описание основных процессов формирования лидерства и определение способов их реализации: критерии лидерства, личные обязательства и цели, мониторинг и оценка выполнения обязательств лидера.

Достижение высоких результатов производственной деятельности требует выполнения запланированных показателей в области ОТ. Это означает, что цели и задачи по защите жизни и здоровья работников и заинтересованных лиц, а также по защите физических активов, репутации, должны быть достигнуты.

Все руководители несут ответственность за достижение целей в области ОТ путем демонстрации надлежащего безопасного поведения и лидерства в отношении ОТ, четкого распределения обязанностей и ответственности в данном направлении, обеспечения необходимых ресурсов, а также с помощью измерения, анализа и непрерывного улучшения показателей в области ОТ.

Роль лидеров в области ОТ заключается в том, чтобы применять на практике и демонстрировать важность соблюдения требований по ОТ и вдохновлять работников соблюдать требования правил безопасности охраны труда (далее ПБОТ) и следовать этим принципам.

Результаты проявления руководителем лидерских качеств в области ПБОТ оказывают влияние на:

– подчиненных работников;

– руководителя(ей);

– работников других структурных подразделений;

– подрядчиков;

– организацию в целом.

Безопасность подчиненных работников находится в большой зависимости от уровня лидерских качеств как непосредственного руководителя, так и руководителей вышестоящих уровней.

Вышестоящий руководитель полагается на лидерские качества подчиненного (лидера) в достижении целей в области ОТ.

Работники, которые не являются подчиненными или руководителями лидера, могут оказаться под его влиянием при одновременном выполнении работ и/или оказании услуг.

Подрядчики формируют свое отношение к ценностям организации (в частности, в области ОТ) в том числе через общение с лидерами.

Результативность в достижении целей по ОТ зависит от вклада каждого работника, при этом лидеры являются движущими силами положительных изменений.

Заинтересованные стороны формируют ожидания по отношению к лидеру в области ПБОТ. Данные ожидания являются характеристиками лидерства.

Определены следующие характеристики лидерства:

– дальновидность;

– приверженность;

– компетентность;

– объективность.

Дальновидность

Данная характеристика лидерства предполагает следующее:

– Лидеры находятся в состоянии постоянной готовности к решению вопросов, связанных с ОТ.

– Лидеры регулярно участвуют в оценке рисков, связанных с выполняемой деятельностью, и имеют четкое представление о необходимых мерах управления выявленными рисками.

– Лидеры всегда принимают управленческое решение с учетом значимости рисков и используют при этом результаты мониторинга реактивных и проактивных показателей, отдавая предпочтение мониторингу проактивных показателей.

– Лидеры всегда стремятся к повышению результативности деятельности в области ПБОТ, какой бы высокой она ни была.

Приверженность

Данная характеристика лидерства предполагает следующее:

– Лидеры участвуют во всех процессах обеспечения безопасности труда, планируя и внедряя необходимые меры управления рисками.

– При недостаточности полномочий для реализации мероприятий по управлению рисками, лидеры передают соответствующую информацию руководителям вышестоящего уровня.

– Лидеры регулярно посещают рабочие места для общения с работниками и подрядчиками по вопросам ОТ.

– Лидеры участвуют в расследовании происшествий, поведенческих аудитах безопасности и совещаниях по безопасности.

– Лидеры всегда личным примером демонстрируют соблюдение требований в области ПБОТ, а также свою заинтересованность в выполнении работ безопасными методами, и не допускают выполнения работ любой ценой, в т.ч. всегда и без исключений вмешиваясь в ситуации, когда работа выполняется небезопасно.

– Лидеры наделены уверенностью, что можно работать без травм и аварий.

Компетентность

Данная характеристика лидерства предполагает следующее:

–Лидеры обладают необходимым уровнем компетентности в области ОТ в соответствии со спецификой выполняемой деятельности.

–Лидеры систематически планируют и реализуют действия по устранению пробелов, выявленных по результатам оценки их компетентности.

–Лидеры оценивают компетентность своих подчиненных в области ОТ и способствуют устранению выявленных пробелов.

Объективность

Данная характеристика лидерства предполагает следующее:

– Лидеры убеждены, что результативность в области ОТ напрямую зависит от собственной результативности лидера.

– Лидеры четко формулируют перед подчиненными свои ожидания в части безопасного поведения и соблюдения требований ОТ.

– Лидеры объективно оценивают результаты работы в области ОТ и открыто доводят результаты оценки до подчиненных.

– Лидеры внимательны к сложным вопросам по ОТ, открыто обсуждают их, находят оптимальные пути решения.

Процессы формирования и развития лидерства в области ОТ образуют цикл постоянного улучшения системы формирования и развития лидерства. В этом цикле каждый руководитель на основе текущих критериев лидерства формулирует личные обязательства и цели, которые достигаются посредством реализации личных обязательств лидера. Завершается цикл оценкой результативности лидера. Результаты оценки используются каждым лидером для постановки новых целей.

# 2.3 Мотивация работников на безопасный труд

Мотивация – одна из важнейших функций управления людьми в различных сферах деятельности, в том числе и в сфере охраны труда. Она играет важную роль для побуждения сотрудников действовать правильным образом не только в своих интересах, но и в интересах компании.

На каждом предприятии руководитель должен делать так,  чтобы сами сотрудники были заинтересованы в соблюдении требований к охране труда. Одним из важных факторов является установление личной ответственности сотрудника за соблюдение или нарушение норм и правил, но безопасное поведение на производстве зависит не только от профессиональных знаний, стажа работы и способностей, но и в значительной мере от собственной заинтересованности сотрудника. Отсутствие трудового энтузиазма чаще всего наблюдается там, где недостает личной заинтересованности в работе. По данным исследований, люди обычно не работают в полную силу, экономят около 20% своей энергии, а всецело (на 100%) предаются делу лишь в том случае, если уверены, что их дополнительные усилия будут должным образом вознаграждены. Причем ценность может иметь не только материальное поощрение, но и моральное.

Задача мотивации в области охраны труда заключается в повышении заинтересованности сотрудников в строгом соблюдении норм и правил установленных руководящими документами, законом и Трудовым кодексом РФ.

Система мотивации может быть, как материальной, так и нематериальной. Для решения проблем в сфере безопасности труда на предприятии необходимо заинтересовать работников трудиться безопасно не только для себя, но и для компании в целом. Исходят из общепризнанной теории того, что практически любого человека можно заинтересовать каким–либо мотивом (ведь абсолютно ни на что не мотивированных людей нет).

Нарушение установленных норм и правил ведет к несчастным случаям, это говорит о том, что человек, выполняя свою работу, руководствуется немедленной выгодой. То есть уровень сиюминутного интереса (повышенная производительность, зарплата и др.) преобладает над уровнем опасности, поэтому необходимо создать такие условия для людей, чтобы они понимали и осознавали всю важность работать безопасно.

Сила мотива определяется степенью значимости, соответствующей потребности человека; в свою очередь от силы мотива зависит интенсивность и результат деятельности. Деятельность без мотива, либо со слабым мотивом или не осуществляется вообще, или оказывается крайне неустойчивой.

Необходимо использовать полный спектр материальных и нематериальных способов воздействия. В качестве примера реализации материальной мотивации можно использовать программу, которая используется в некоторых западных компаниях.

Или программа, которая используется в России – Компенсационный пакет под которым традиционно понимаются различные льготы, получаемые работником помимо заработной платы и повышающие уровень его жизни. Это означает, что люди в обмен на свой труд получают вознаграждение от организации, которое складывается из основной и дополнительной частей. В качестве постоянной части, получаемой работником, выступает зарплата или оклад. Дополнительная часть – это различные материальные и моральные блага, получаемые сотрудником в компании. Эта система дополнительных вознаграждений и представляет собой компенсационный пакет.

Для того, чтобы повысить мотивацию работников на необходимый уровень, обеспечить результативность и безопасность работы, для этого существует система стимулов. Система стимулов может быть персонифицированной, либо общей.

При разработке мотивационной программы необходимо учитывать, что для любого человека естественным является удовлетворение, прежде всего, личных потребностей – повышение уровня благосостояния, самореализация и самовыражение, повышение социального статуса, вера в возможность достичь желаемого.

Исходя из этого, можно использовать следующие методы воздействия на мотивы, стимулирующие безопасное поведение работников: установить работникам ясные цели в отношении соблюдения правил безопасности; создать условия для возможности достижения этих целей; определить вознаграждение, которое хотели бы получить работники; добиться, чтобы они понимали зависимость между соблюдением правил безопасности и получением вознаграждения.

Большое внимание необходимо уделять нематериальным стимула для эффективной служебной деятельность. Под нематериальной мотивацией сотрудников подразумевается система поощрения за качественное выполнение работы, при этом никаким образом не влияющая на заработную плату и иные доходы в рамках предприятия.

Так же нематериальной мотивацией являются различные преимущества и справедливое их распределение, доверительное отношение к работнику, признание его вклада в успех дела, социальная защита, поощрение лучших работников участием в различных культурных мероприятиях, льготное оздоровление самих работников и их детей, предоставление возможностей для обучения, направление в командировки, проведение различных видов конкурсов, поощрение интереса к продвижению по службе и т.д.

С помощью материальной или нематериальной мотивации можно создать такие условия, при которых сотруднику будет интересно заниматься конкретной трудовой деятельностью и не потеряется интерес к работе; у него возникнет естественная потребность работать лучше, а самое главное безопаснее.

Общие принципы и подходы к проведению поведенческого аудита безопасности (далее ПАБ):

–ПАБ проводится только обученными этому процессу руководителями, а также работниками по ПБОТ службы ПБОТОС.

–ПАБ проводится в рабочие часы на одном из выбранных производственных объектов, на котором находятся работники.

– ПАБ проводится в рамках регулярных посещений производственных объектов (в т.ч. в рамках производственного контроля и внутренних аудитов ИСУ ПБОТОС). Также могут быть организованы специальные проверки, целью которых является исключительно проведение ПАБ.

– В течение года каждый производственный участок и производственное структурное подразделение ОГ должны быть охвачены ПАБ, каждый обученный руководитель должен принимать участие в проведении ПАБ.

– Руководитель ОГ, заместители руководителя ОГ, руководители производственных структурных подразделений должны проводить ПАБ на различных производственных участках ОГ. Руководители производственных участков осуществляют ПАБ на своих участках.

– Частота проведения ПАБ определяется личными обязательствами лидера в области ПБОТ.

к руководству. Декларируемая приверженность руководства должна подкрепляться конкретными действиями.

– По итогам ПАБ проверяющий заполняет отчет по результатам поведенческого аудита безопасности (Приложение 6 к настоящему Стандарту). Копия отчета направляется руководителю данного производственного структурного подразделения и в службу ПБОТОС ОГ для систематизации и анализа результатов.

Наблюдение за деятельностью в рамках поведенческого аудита безопасности

Выбирается производственный участок работ/операция. Необходимо убедится в том, что проверяющим выполняются все требования безопасности. Для работ повышенной опасности, где проверяющий не является непосредственным руководителем, ПАБ должен проводится в присутствии уполномоченного сопровождающего.

Наблюдайте за деятельностью работника. Вы можете увидеть:

– безопасные действия – выполнение работы в соответствии с установленными требованиями;

– опасные действия – поведение работника, при котором нарушаются установленные требования безопасности;

– безопасные условия – условия, соответствующие безопасному производству работ;

– опасные условия – условия, которые могут привести к происшествию, если их не исправить.

При наблюдении за деятельностью рекомендуется использовать перечень безопасных/опасных действий и условий, приведенный в шаблоне отчета по результатам ПАБ.

Беседа с работником

Если работник совершает опасное действие:

– не вызывая опасения у работника постарайтесь остановить его опасные действия –затем начните беседу;

– представьтесь, будьте доброжелательны; постарайтесь наладить контакт;

– прокомментируйте безопасное поведение;

– отметьте те усилия, которые работник предпринял в соответствии с требованиями безопасности;

– обсудите опасное действие работника:

1. обратите внимание на последствия опасного действия, а не само действие; избегайте слов «нарушение», спросите – к каким последствиям могут привести эти действия и дайте возможность работнику самому их проговорить;

2. спросите работника, как данную работу можно выполнить более безопасно;

– заручитесь согласием работать безопасно в будущем;

– обсудите другие вопросы безопасности;

– поблагодарите работника.

Если работник работает безопасно:

– наблюдайте некоторое время – затем попросите работника остановить работу и начните беседу;

– прокомментируйте безопасное поведение, отметьте те усилия, которые работник предпринял в соответствии с требованиями безопасности;

– обсудите другие вопросы безопасности;

– поблагодарите работника.

Избегайте:

– назидательного и пренебрежительного тона, обвинений;

– закрытых и наступательных поз;

– закрытых вопросов;

– невнимания по отношению к собеседнику;

– обследования только оборудования и условий рабочей среды.

# Тема 3. Система управления охраной труда в организации

# 3.1 Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации. Управление документами. Информирование работников об условиях и охране труда

**Система управления охраной труда (далее СУОТ)** – это комплекс взаимосвязанных правовых, организационных, технических, социально–экономических, санитарно–гигиенических, лечебно–профилактических и иных мер, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда.

*Субъектом управления* (органом управления) является руководство предприятия и структурных подразделений (работодатель, должностные лица), имеющее четкое распределение функциональных обязанностей.

*Объектом управления* является деятельность функциональных служб и структурных подразделений по обеспечению безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах, производственных участках, цехах и предприятиях в целом.

**При создании СУОТ необходимо:**

1. Определять перечень законов и иных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, распространяющихся на организацию;

2. Выявлять факторы охраны труда, вытекающие из ее прошлых, настоящих или планируемых видов деятельности, с тем, чтобы определять наиболее существенные;

3. Определять политику организации в области охраны труда;

4. Определять цели и задачи в области охраны труда, устанавливать приоритеты;

5. Разрабатывать организационную схему и программу реализации политики по охране труда и достижение ее целей, выполнение поставленных задач.

Структура органов управления безопасностью труда

Органы управления безопасностью труда организуются на предприятии в соответствии с его структурой, состоящей из подразделений: цехов, участков, служб, управлений, отделов.

**Структуру нужно формировать так, чтобы она выполняла следующие функции:**

– обеспечивала сочетание централизованного управления и необходимой самостоятельности предприятия в целом и его отдельных подразделений;

– отвечала целям, содержанию и внешним условиям деятельности, технологической специализации и территориальному размещению подразделений, производств и служб;

– четко определяла место и роль каждого подразделения в общей работе по повышению безопасности труда, не допускала дублирования;

– имела оптимальное число звеньев, содержала оптимальную численность специалистов и рабочих;

– обладала внутренними резервами и гибкостью.

В каждом подразделении необходимо ***единство обязанностей, прав и ответственности.*** Права должны делать реальным выполнение обязанностей. Чем больше прав, тем выше ответственность. Последняя должна увязываться с обязанностями.

Возглавлять управление безопасностью труда на предприятии (в объединении) и нести ответственность за ее состояние (в соответствии с положением или должностной инструкцией) рекомендуется директору (генеральному директору, работодателю), а также руководителям каждого подразделения.

Обязанности, права и ответственность остальных специалистов, служащих и рабочих определяются утвержденными в установленном порядке должностными (производственными) инструкциями, положениями о подразделениях, правилами и инструкциями по охране труда.

При создании органов управления безопасностью труда необходимо определять для каждого подразделения цели и границы деятельности, функции, управленческие действия и мероприятия, которые должны ими выполняться для обеспечения безопасности труда; устанавливать связи между подразделениями, методы и средства взаимодействия и обмена информацией, а также подчиненность между ними и внутри них. Это позволит избежать путаницы, дублирования и безответственности в работе.

В практической работе по управлению безопасностью труда следует применять методы и управляющие действия, отвечающие особенностям предприятия. Однако для обеспечения эффективности функционирования СУОТ и достижения поставленных целей необходимо, чтобы она была построена на основе общепризнанных научно обоснованных принципов в соответствии с объективными законами науки управления.

Основные принципы построения и функционирования системы управления охраной труда

**Рекомендуется использовать следующие основные принципы построения и функционирования СУОТ:**

**1. Комплексный системный подход**

Управлять безопасностью труда следует на основе научных методов *комплексного* и *системного* подходов. ***Комплексный* подход** включает учет всех факторов, влияющих на состояние безопасности труда: физиологические и психологические свойства человека, его подготовленность (обученность) к труду, соци­ально–психологический климат в коллективе, методы, стиль и уровень руководства, моральное стимулирование, форма организации труда, трудовые приемы, предметы и орудия труда, технологии, средства защиты, окружающая среда, оплата труда, формы материального стимулирования, меры ответственности. ***Системный подход*** позволяет рассматривать безопасность труда как систему, состоящую из взаимосвязанных элементов, которая позволяет определить объективные связи этих элементов, выяснить их взаимовлияние и взаимозависимости, установить функциональную роль каждого элемента и системы в целом.

Система имеет дополнительные качества, которых нет у элементов, ее образующих. Это важнейшее свойство системы, именуемое эмерджентностью, определяет основу и преимущества системного подхода. Зачастую на практике СУОТ называется набор отдельных функциональных обязанностей, не обладающих признаками системы. Как правило, это общие положения с указанием цели и общих (без учета специфики предприятия) задач и должностные инструкции руководителей и других должностных лиц. Такой подход значительно снижает эффективность функционирования СУОТ.

**Системность предусматривает:**

– органическое единство кадров, структуры, методов (экономических, организационно–распорядительских, социально–психологических) и техники управления при решающей роли кадров;

– тесную взаимосвязь субъекта и объекта управления;

– единство и взаимообусловленность производственно–технических, экономических, социально–психологических, правовых и кибернетических аспектов управления.

**2.** **Плановость и непрерывность**

Работа по улучшению безопасности труда может быть эффективна, если ее вести планомерно и непрерывно. При отсутствии плановости в работе будут преобладать элементы случайности и беспорядка, многие важные вопросы могут быть упущены.

**3.** **Профилактическая направленность**

Действия и вся работа по повышению безопасности труда должны в основном иметь *профилактическую направленность.* Это значит, что главные усилия следует направлять на выявление и устранение причин, условий и мотивов, порождающих неправильные действия людей, проявление возможных опасностей и вреда.

***Эффективный метод профилактики*** – прогнозирование на этапах проектирования, конструирования и испытания новой техники, технологий и форм организации труда возможных опасностей и условий, при которых люди подпадают под их воздействие, а также порождающих их причин.

Большое профилактическое значение имеют улучшение подготовки людей к труду, строгое выполнение графиков профилактических осмотров и ремонтов оборудования, хорошая организация материально–технического обеспечения работ предметами, необходимыми для создания безопасных условий труда, распространение передового опыта работы без травм и аварий.

**4.** **Законность**

Управлять безопасностью труда необходимо, строго соблюдая законность. Применять незаконные действия, даже если они направлены на повышение безопасности труда (например, наказывать нарушителей правил безопасности, применяя незаконные не методы и средства), недопустимо. Незаконное действие все равно будет отменено, лицо, его допустившее, будет наказано, а вера людей в правовые документы подорвана.

**5.** **Создание и внедрение новой, более безопасной и безвредной техники и технологии**

Главное направление улучшения безопасности труда – создание и внедрение новой, более безопасной и безвредной техники и технологии, устраняющей тяжелый и монотонный труд, а также рациональная организация труда. При этом важное значение имеет система управления и защита.

**6.** **Контроль за выполнением мероприятий, планов и задач**

Контроль за выполнением планов, мероприятий и всей работы по повышению безопасности труда, как и состоянием безопасности на рабочих местах, должен быть систематическим, глубоким и принципиальным. В процессе контроля надо добиваться устранения обнаруженных недостатков, шире использовать современные средства контроля и привлекать к контролю и самоконтролю не только всех руководителей, специалистов, мастеров и бригадиров, но и передовых рабочих.

**7.** **Четкое распределение обязанностей, привлечение к участию всех членов трудовых коллективов к работе по созданию безопасных условий труда**

**8.** **Открытость информации о состоянии охраны труда и конечных результатах функционирования системы**

**9.** **Включение экономического механизма управления**

Необходимо шире применять экономические рычаги для повышения безопасности труда. Аварии и несчастные случаи, как и профессиональные заболевания, наносят немалый экономический ущерб предприятию. Следовательно, сокращение числа производственного травматизма и заболеваний улучшает экономику предприятия.

Для уменьшения числа аварий и случаев производственного травматизма полезно применять не только технические и организационные, но и экономические методы и мероприятия.

**С этой целью рекомендуется:**

– убеждать каждого члена коллектива в том, что соблюдение норм и требований по технике безопасности и производственной санитарии для коллектива и государства, в конечном счете, более выгодно, чем их нарушение;

– подсчитывать экономический ущерб, который приносят предприятию и государству аварии, несчастные случаи и заболевания, происшедшие на предприятии;

– поощрять материально и морально коллективные п индивидуальные успехи в доле улучшения охраны труда, особенно и тех случаях, когда трудящиеся по своей инициативе вскрывают и устраняют нарушения правил безопасности и предотвращают аварии или несчастные случаи;

–предъявлять к лицам, чьи действия вызвали аварию или травмирование людей, иски о компенсации (в соответствии с законом) ущерба, вызванного этими событиями.

К сожалению, на практике при создании СУОТ научно обоснованные рекомендации (принципы) учитываются только частично или совсем не учитываются. На производственном уровне чаще всего функционируют не целостные системы управления, а только отдельные их составляющие. В качестве нормативной базы служат отдельные стандарты предприятия, регламентирующие организационные процедуры и должностные инструкции, определяющие обязанности должностных лиц по охране труда. Они не охватывают всей инфраструктуры трудоохранных мер и действий, не формирующих таким образом целостную систему управления, организации и исполнения.

Более того, имеющиеся стандарты ни по составу, ни по содержанию, ни по уровню их исполнения во многом не соответствуют требованиям системы стандартизации, теории и практике управления. Они не учитывают наиболее значимых требований рынка в области управления взаимосвязанными процессами, формирующими качество продукции и услуг, охраны окружающей среды, безопасности. В этой связи, учитывая интеграционные процессы, вхождение в рыночные отношения и вступление в ВТО, актуальным становится внедрение в стране новых нормативов, гармонизированных с западными нормами.

Сегодня трудоохранная политика даже в рамках одного предприятия не может строиться без учета международных стандартов, отражающих современные тенденции развития систем управления. Совершенно очевидно, что для эффективного решения трудоохранных проблем нужны транснациональная, внутригосударственная, межотраслевая и внутриотраслевая интеграция и координация, при этом в основе должна лежать целостная концепция, в соответствии с которой функции управления охраной труда должны в максимальной степени перейти на производственный уровень (уровень предприятия). Реализация этой концепции потребует создания реальных управленческих, экономических предпосылок и соответствующих нормативно–правовых условий.

*Методология создания и функционирования систем управления охраной труда* Методология создания и функционирования систем управления (менеджмента) по ряду направлений определяется общепризнанными международными стандартами ИСО серии 9000 (управление качеством) (ISO 9000) и ИСО серии 14000 (управление охраной окружающей среды) (ISO 14000). В основу методологии создания и функционирования системы управления, определяемой этими международными стандартами, положены известные принципы: «планируй – выполняй – контролируй – совершенствуй», реализуемые в рамках политики в рассматриваемом направлении.

По инициативе Федерации независимых профсоюзов России разработан ГОСТ 12.0.230–2007«Системы управления охраной труда. Общие требования». Данный стандарт принят Межгосударственным советом по стандартизации, метрологии и сертификации с приданием ему статуса международного стандарта.

Приказом Федерального агентства по техническому регулировании и метрологии межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230 2007 с 01.07.2009 введен в действие на территории Российской Федерации и качестве национального стандарта.

Особенностью системы управления в соответствии с ГОСТ 12.0.230 2007 является то, что в ней предусмотрен один из основных руководящих принципов Международной организации труда (МОТ) – это участие работников и их представителей в реализации системы управления охраной труда, т.е. система должна быть выстроена на принципах социального партнерства. Для этого рекомендуется создание в организациях профсоюзов, чтобы система работала эффективно. Либо там, где их нет, должны быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда, которые формируются на паритетной основе.

Система предусматривает, чтобы все работники и их представители были бы проконсультированы и проинформированы обо всех изменениях в организации работы по охране труда.

Кроме того, система предполагает, чтобы работники и их представители были обучены и проинструктированы по поводу данной системы управления охраной труда и имели возможность участвовать во всех процессах, связанных с реализацией системы (формирование политики, планирование, организация и внедрение системы, оценка и действия, направленные на улучшение и совершенствование системы).

В данной системе делается упор на распределение и на осознание ответственности в вопросах охраны труда. Каждый сотрудник должен не только знать свои обязанности, но и иметь представление о распределении обязанностей по вопросам охраны труда внутри организации.

Для определения индивидуальной ответственности системой предусмотрена реализация так называемой триграммы – *«власть, компетенция и средства».*

В триграмме «компетентность» занимает особое место, так как от компетентности участников процесса зависит эффективность функционирования системы управления охраной труда. Причем требования по компетентности должны предъявляться не только к руководителям организации, но и к работникам. Особенно это касается работающих в местах с повышенными рисками.

Международная организация труда определяет компетентность в вопросах охраны труда как сочетание знаний и умений, приобретенных посредством подготовки, профессионального опыта, обучения. Для формирования компетентности как у руководителей, так и у работников в организации должен быть составлен план обучения и подготовки, а также программа по предупреждению рисков.

Создание системы управления охраной труда изначально предполагает, что система будет нацелена на предотвращение опасностей, т.е. система должна работать на профилактику.

Руководитель организации должен обеспечить необходимые профилактические меры и защитить здоровье работников на основе общих профилактических принципов, а именно:

– избегать производственных рисков;

– оценивать риски, которые не могут быть устранены;

– бороться с источниками рисков;

– адаптировать труд к человеку;

– учитывать техническое состояние организации;

– заменять то, что опасно тем, что не опасно или менее опасно;

– осуществлять планирование мер но предупреждению рисков;

– принимать индивидуальные и коллективные меры по защите работника. Система предусматривает также постоянную оценку степени опасностей и рисков,

поэтому в организации должны быть разработанные методики по процедуре идентификации опасностей и оценке степени рисков.

В 2009 году были разработаны и утверждены четыре национальных стандарта Российской Федерации по системам управления охраной труда:

– ГОСТ Р 12.0.007–2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию»

– ГОСТ Р 12.0.008–2009 «ССБТ. Системы управления охраной груда в организациях. Проверка (аудит)».

– ГОСТ Р 12.0.010–2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков».

Позже были разработаны и введены в действие:

– ГОСТ 12.0.230.1–2015 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230–2007»

– ГОСТ 12.0.230.2–2015 «ССБТ. Системы управления охраной труда в организациях. Оценка соответствия. Требования»

И основе стандарта ГОСТ 12.0.007–2009лежит методология, основанная на принципе последовательного выполнения функций управления: *«концепция – организация – планирование и применение – оценка (контроль) – действия по совершенствованию»,* кратко описываемого следующим образом:

– «концепция» (политика) разрабатывает руководящую идею (замысел), теоретическое построение системы управления охраной труда в организации;

– «организация» предусматривает организацию работ по созданию, применению и обеспечению функционирования системы управления охраной труда;

– «планирование и применение» – разрабатывают цели и процессы, необходимые для достижения результатов в соответствии с концепцией (политикой) охраны труда организации, а также внедряют процессы обеспечения охраны труда;

– «оценка (контроль)» осуществляет проверку процессов обеспечения охраны труда, при которой процессы контролируют и измеряют, а также анализируют на соответствие концепции (политики) охраны труда, целевым и плановым показателем, законодательным и прочим требованиям. Результаты анализа докладывают высшему руководству организации;

– «действия по совершенствованию» рассматривают результаты анализа, принимают решения по улучшению результативности системы управления охраной труда и осуществляют ее постоянное совершенствование.

ГОСТ 12.008–2009 содержит руководящие указания по принципу аудита, управления, управлению программами аудита, проведению аудита системы управления охраной труда, а также по компетентности аудиторов для проведения этих аудитов. Стандарт предназначен для организаций, которым необходимо проводить внутренний и (или) внешний аудит системы управления охраной труда или управлять программой аудита. В стандарте использованы руководящие указания нормативы рассмотренного выше ГОСТ 12.0.230–2007 и ГОСТ Р ИСО 19011–2021 «Оценка соответствия. Руководящие указания по проведению аудита систем менеджмента».

ГОСТ 12.0.010–2009устанавливает правила и методы оценки исков, связанные с ущербом здоровью и жизни работника в процессе го трудовой деятельности и может быть использован на различных уровнях – национальном, в отрасли экономики, в организации и на отдельном рабочем месте.

Для успешного внедрения системы управления охраной труда в организации следует придерживаться практических рекомендаций, содержащихся в стандарте, на основе которого строится система управления охраной труда.

**Внедряя систему управления охраной труда в организации необходимо помнить:**

1. Все запланированные мероприятия и цели, на достижение которых они направлены, методы и средства, с помощью которых планируется достижение поставленных целей должны быть отражены в соответствующих документах организации.

2. Все ответственные за разработку и/или внедрение каждого элемента системы управления охраной труда, а также их полномочия и компетенции также должны быть закреплены документально и утверждены руководителем организации.

3. Заранее должны быть подготовлены механизмы контроля и аудита выполняемых мероприятий: определены проверяющие, разграничены их функции и сферы ответственности, подготовлены формы отчетности и пр.

4. Важнейшим элементом системы управления охраной труда является участие в ее функционировании и осведомленность каждого работника организации на основе социального диалога.

5. Результаты всех мероприятий, а также результаты контроля и аудита должны быть задокументированы и проанализированы, на основе чего должны делаться выводы о необходимости совершенствования отдельных элементов системы управления охраной труда.

Вместе с тем необходимо учитывать, что на разработку и внедрение системы управления охраной труда (СУОТ) оказывают определенное влияние область деятельности организации, ее конкретные задачи, выпускаемая продукция и оказываемые услуги, а также используемые технологические процессы, оборудование, средства индивидуальной и коллективной защиты работников и практический опыт деятельности в области охраны труда. Поэтому СУОТ одной организации может отличаться от СУОТ другой организации.

*Этапы внедрения системы управления охраной труда*

I. Предварительный анализ состояния охраны труда

II. Планирование системы управления охраной труда

III. Разработка и применение системы управления охраной труда

IV. Проверка системы управления охраной труда

V. Анализ функционирования системы управления охраной труда *I. Предварительный анализ состояния охраны труда*

**Предварительный анализ состояния охраны труда в организации включает в себя:**

1. Выбор видов производственной деятельности, оценка (идентификация) рисков и отнесение предприятия к классу профессионального риска.

2. Подбор безопасного производственного процесса (при проектировании предприятия), изучение и анализ условий труда на действующих рабочих местах.

3. Подбор безопасного производственного оборудования, транспорта, подъемных устройств, оснастки, инструмента, средств подготовки инструмента (при проектировании предприятия), изучение и анализ травмоопасности действующих рабочих мест.

4. Подбор территории, отвечающей требованиям нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности (при проектировании предприятия), оценка территории, на которой располагается действующее предприятие в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности.

5. Подбор здания, отвечающего требованиям нормативных правовых актов в области охраны труда, с учетом вида деятельности (при проектировании предприятия), оценка действующих зданий на соответствие требованиям нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности.

6. Подбор административно–бытовых помещений, отвечающих требованиям строительных норм и правил, организация лечебно–профилактического обслуживания.

7. Определение штата работников соответствующей квалификации, порядка подготовки работников по охране труда и проверки знаний в области охраны труда.

8. Комплектование нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности проектируемого предприятия, проверка применимости нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой действующего предприятия.

9. Приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (при проектировании предприятия), проверка приобретения и использования средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на действующих предприятиях.

10. Подбор средств коллективной защиты, знаков безопасности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности, проверка эффективности средств коллективной защиты на соответствие требованиям нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности.

11. Определение гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда (при проектировании предприятия), проверка правильности предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда на действующем предприятии в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

12. Организацию проведения предварительного и периодического медицинского осмотра.

*II. Планирование системы управления охраной труда*

**1.** **Концепция (политика) охраны труда**

Работодатель должен сформулировать и документировать основные (стратегические) направления охраны труда, а также обязательства выполнения законодательных требований и осуществления постоянного совершенствования системы управления охраной труда.

**2.** **Цели и задачи в области охраны труда**

Организация должна устанавливать, внедрять и поддерживать документально оформленные, согласованные с концепцией охраны труда цели в области охраны труда. Для эффективного контроля достижения поставленных целей и задач они должны быть количественно выражены, по мере возможности.

При планировании работ по охране труда действующая организация должна учитывать законодательные требования и иные требования, которые она обязуется выполнять, а также результаты предварительного анализа. Она также должна учитывать свои технологические возможности, финансовые, производственные и коммерческие требования, а также мнения соответствующих заинтересованных сторон.

**Разрабатывая план (программу) по охране труда, организация должна определять:**

– ответственность и необходимые полномочия для соответствующих функций и уровней в организации;

– материальные ресурсы и сроки достижения целей и выполнения задач. Планы (программы) должны пересматриваться на регулярной запланированной

основе и корректироваться.

*III. Разработка и применение системы управления охраной труда*

**1. Распределение обязанностей и ответственности по охране труда**

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско–правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. № 14, рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 17 января 2001 г. № 7.

Документальным оформлением распределения обязанностей и полномочий могут быть: приказы, должностные инструкции, трудовые договоры и др.

**2.** **Подготовка и обучение персонала**

Вся деятельность предприятия должна осуществляться с учетом проведения обучения персонала. Подготовку и обучение персонала выполняют в соответствии с требованиями Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

В рамках контроля обучения на предприятии должны вестись протоколы заседаний комиссии по проверке знаний требований охраны труда работников и журналы регистрации инструктажа:

– Вводного;

– Первичного на рабочем месте;

– Повторного;

– Целевого;

– Внепланового.

Обучение следует проводить по программам, разработанным для соответствующих групп работников с учетом инструкций по охране труда.

**3.** **Доступность информации**

Работодатель обеспечивает систему информирования работников о режиме труда и отдыха работников, соблюдении дисциплины труда, об условиях и охране труда на рабочих местах работников.

Работодатель обеспечивает доступность информации и ознакомление работников с изданными приказами под роспись с размещением документов в доступном месте.

Работодатель организует поступление нормативного документа и периодики (журналов) в области охраны труда.

**4.** **Документация системы управления охраной труда**

Организация должна вести документы, включая записи, которые по решению организации необходимы для обеспечения эффективного планирования, функционирования и контроля за процессами, относящимися к менеджменту рисков, в соответствии с видом экономической деятельности.

Работодатель обязан организовать ведение и хранение вышеперечисленной документации надлежащим образом.

**5.** **Предупреждение профессиональных заболеваний и травматизма** Предупреждение профессиональных заболеваний и травматизма осуществляется

созданием безопасных условий труда путем:

– организации функционирования системы управления охраной труда в соответствии с требованиями нормативных актов;

– проведения специальной оценки условий труда;

– устранения (уменьшения) опасных и вредных производственных факторов;

–обеспечения надлежащей безопасности производственного оборудования, безопасности производственного процесса в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности;

–обеспечения выполнения требований к территории, зданиям, сооружениям, помещениям в соответствии с нормативным правовым актом в области охраны труда с учетом вида деятельности;

– организации предсменного (внутрисменного) контроля состояния здоровья на алкоголь и наркотическое опьянение;

– обозначения опасных зон, разработки маршрутов передвижения работников и транспорта;

– применения знаков безопасности и цветов безопасности;

– использования средств индивидуальной и коллективной защиты.

–проведения в установленные сроки надлежащих испытаний (оборудования, средств защиты, средств сигнализации, инструмента, приспособлений, вспомогательного оборудования, транспорта, грузоподъемных устройств, вышек, лифтов);

–контроля исходного сырья, комплектующих, инструмента, приспособлений, вспомогательного оборудования на соответствие требованиям безопасности;

– соблюдения режимов труда и отдыха;

– информирования работников о состоянии условий и охраны труда;

– выполнения текущего контроля состояния условий и охраны труда;

– своевременного информирования работников о состоянии условий труда по результатам специальной оценки условий труда;

– надлежащего финансирования мероприятий охраны труда в объеме не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции;

– подготовки персонала по охране труда.

Необходимость в проведении корректирующих действий возникает при выявлении несоответствий в функционировании системы управления охраной труда, проявившихся в момент проведения текущего и реагирующего контроля, аудита, инцидентах, авариях и несчастных случаях.

Корректирующие действия заключаются в устранении причин выявленных (проявившихся) недостатков для чего осуществляют:

1. Внесение изменений в документацию системы управления охраной труда.

2. Выход с инициативой о внесении изменений в требования нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности.

3. Перераспределение ответственности и полномочий в области охраны труда.

4. Перераспределение ресурсов.

*IV. Проверка системы управления охраной труда*

**1. Текущий контроль**

Текущий контроль достижения целей представляет собой непрерывную деятельность по проверке выполнения мероприятий коллективных договоров, планов мероприятий по улучшению и охраны труда, направленных на обеспечение охраны труда, профилактику опасностей, рисков и мероприятий по внедрению системы управления охраной труда.

Текущий контроль должен содержать элементы, необходимые для обеспечения профилактических мероприятий по охране труда, и включать в себя:

– контроль достижения целей;

– систематическую проверку производственных систем, помещений, цехов и оборудования;

– контроль производственной среды, включая организацию труда;

– контроль состояния здоровья работников, где это целесообразно, путем соответствующих медицинских осмотров, в том числе периодических, для раннего выявления признаков и симптомов нарушения здоровья с целью определения эффективности профилактических и контрольных мер;

– оценку соответствия нормативным правовым актам, коллективным договорам (соглашениям) и другим обязательствам по охране труда, принятым на себя предприятием.

По результатам проверки комиссии в специальный журнал записывают отмеченные недостатки, предложения по их устранению, сроки выполнения и исполнителя. Исполнитель, ответственный за выполнение намеченного мероприятия, ставит свою подпись.

Текущий контроль является основным направлением деятельности специалиста по охране труда.

**2.** **Реагирующий контроль**

Реагирующий контроль становится необходимым в момент проявления инцидентов, аварий, несчастных случаев, а также при изменении внешней и внутренней документации в области охраны труда.

Реагирующий контроль возлагается на высшее руководство, специалистов по охране труда и непосредственных руководителей работ. Он заключается в учете и анализе проявившихся опасностей и необходим при расследовании и учете несчастных случаев, профессиональных заболеваний.

**3.** **Проверка (аудит) функционирования системы управления охраной труда** Проверка (аудит) системы управления охраной труда – это обследование с целью установить, соответствует ли деятельность и связанные с ней результаты запланированным и являются ли принимаемые меры эффективными.

Проверка (аудит) позволяет контролировать эффективность всех элементов системы управления охраной труда и соблюдения соответствующих нормативных документов.

Проверка (аудит) системы управления охраной труда проводится для:

– определения наличия в организации функционирующей системы управления охраной труда;

– определения соответствия системы управления охраной труда требованиям стандарта, положениям политики в области охраны труда;

– определения качества функционирования системы управления охраной труда, оценки результативности достижения целей, выполнения задач (мероприятий) по охране труда, своевременности их корректировки;

– рассмотрения и учета результатов предыдущих проверок (аудитов) системы управления охраной труда;

– представления информации по результатам проверок (аудитов) системы управления охраной труда руководству организации.

Для обеспечения систематической проверки (аудита) системы управления охраной труда составляют планы проверок и контролируют их результаты. План проведения проверок (аудитов) системы управления охраной труда должен основываться на результатах оценки производственных рисков и результатах предыдущих внутренних проверок системы управления охраной труда. Результаты проверки (аудита) необходимо оформлять документально.

*V. Анализ функционирования системы управления охраной труда* Работодатель должен проводить анализы системы управления охраной труда организации с запланированной периодичностью, чтобы обеспечивать ее постоянную пригодность, адекватность и результативность. Анализ должен включать в себя оценки возможностей для улучшения и потребность внесения в систему управления охраной труда изменений, включая изменения политики и целей в области охраны труда. Необходимо сохранять записи по результатам анализа со стороны руководства.

Входные данные для анализа со стороны руководства должны включать в себя:

– результаты аудитов (проверок) и оценки соответствия законодательным требованиям и иным требованиям, которые организация обязалась выполнять;

– соответствующие сообщения от внешних заинтересованных сторон, включая жалобы;

– показатели работы организации в области охраны труда;

– степень выполнения целей;

– результаты расследований произошедших в организации инцидентов, корректирующих и предупреждающих действий;

– результаты предыдущих анализов со стороны руководства;

– меняющиеся обстоятельства, включая расширение законодательных и иных требований, касающихся охраны труда;

– рекомендации для улучшения.

Результаты анализа со стороны руководства должны соответствовать обязательствам организации по постоянному улучшению системы управления охраной труда и включать любые решения и действия, связанные с возможными изменениями в параметрах, политике, целях, ресурсах и других элементах системы управления охраной труда.

Выводы из анализа функционирования системы управления охраной труда руководством должны быть документально зафиксированы и официально доведены до сведения:

1.Лиц, которые ответственны за конкретный элемент(ы) системы управления охраной труда для принятия соответствующих мер;

2.Комитета (комиссии) по охране труда, работников и их представителей.

Периодическая оценка соответствия работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда производится для повышения эффективности управления охраной труда на предприятиях, в организациях, филиалах и подразделениях. Постоянный контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах является одним из основных управленческих принципов обеспечения безопасности труда и действенным средством предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Основные виды контроля за состоянием охраны труда в организациях

**Контроль в сфере охраны труда осуществляется за:**

– соблюдением работниками требований законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта

Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;

– обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;

– соблюдением порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

– выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом коллективного договора, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве (информация из акта по форме Н–1), выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;

– наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;

– проведением специальной оценки условий труда и подготовкой к сертификации работ по охране труда;

–своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;

– эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем, состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;

– своевременным проведением обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда;

– организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;

–санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;

– организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;

– правильным расходованием в подразделениях средств, выделенных на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

– своевременным и правильным предоставлением работникам компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, бесплатной выдачей лечебно–профилактического питания, молока и других равноценных пищевых продуктов;

– использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет в соответствии с законодательством.

***Постоянный профилактический контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах*** – одно из действенных средств предупреждения аварий, инцидентов, производственного травматизма и профессиональных заболеваний – осуществляется путем оперативного выявления отклонений от требований охраны труда с оперативным принятием необходимых мер по их устранению.

Контроль состояния охраны труда в любой организации является одним из основных управленческих принципов обеспечения безопасности труда, без реализации которого невозможно эффективное функционирование системы управления охраной труда. Естественно, что оперативное слежение за состоянием техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности может осуществляться людьми, которые ежесменно находятся на рабочих местах.

*Трехступенчатый контроль за состоянием охраны труда в организации*

**В зависимости от специфики производства, структуры предприятия, контроль может производиться:**

**I. Первая ступень** – руководителями I уровня управления –непосредственные руководители работ на производственных объектах и руководители производственных объектов (мастера, механики, энергетики, технологи и др.) на участке цеха, строительной площадки, в смене или бригаде.

**II. Вторая ступень** – руководителями II уровня управления – руководители подразделений (начальники подразделений и их заместители) в цехе, на строительной площадке, на производстве или участке предприятия.

**III. Третья ступень** – руководителями III уровня управления – руководители и главные специалисты организации (работодателя) на предприятии в целом.

Каждая ступень контроля должна осуществляться на определенном уровне управления по установленной программе в установленные сроки.

***Руководители I уровня*** управления осуществляют контроль *ежедневно* в начале рабочего дня (смены), а при необходимости (работа с повышенной опасностью и др.) –и *в течение рабочего дня* (смены).

***Руководители II уровня*** управления осуществляют контроль *не реже одного раза в неделю,* как правило, с той частотой, с которой они непосредственно присутствуют на производственных объектах.

***Руководители III уровня*** управления осуществляют контроль *не реже одного раза в месяц.*

Руководство организацией контроля осуществляет руководитель предприятия. Результаты проведения контроля должны фиксироваться в специализированных журналах.

*I. Первая ступень контроля за состоянием охраны труда в организации*

**На первой ступени контроля рекомендуется проверять:**

– выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных предыдущей проверкой;

– состояние и правильность организации рабочих мест (расположение и наличие необходимого инструмента, приспособлений, защитных устройств, заготовок и др);

– состояние проходов, переходов, проездов;

– безопасность технологического оборудования, грузоподъемных и транспортных средств;

–соблюдение правил электробезопасности при работе с электроинструментом и на электроустановках;

– соблюдение правил складирования заготовок и готовой продукции;

– исправность приточной и (или) вытяжной вентиляции, местных отсосов, пыле– и газоудалялавливающих устройств;

–соблюдение правил безопасности при работе с вредными и пожаровзрывоопасными веществами и материалами;

– наличие и соблюдение работающими инструкций по охране труда;

–наличие и правильность использования работающими средств индивидуальной защиты;

– наличие первичных средств пожаротушения;

– наличие у работающих соответствующих удостоверений на право проведения отдельных видов работ (работ на грузоподъемных средствах, работ с пиротехническим инструментом и др.).

По выявленным при проверке нарушениям намечаются мероприятия по их устранению, определяются сроки и ответственные за исполнение. Если недостатки, выявленные проверкой, не могут быть устранены незамедлительно, то руководитель подразделения должен по окончании осмотра доложить об этом вышестоящему руководителю для принятия соответствующих мер.

В случае выявления грубого нарушения правил и норм охраны труда, могущего причинить ущерб здоровью работающих или привести к аварии, работа приостанавливается до устранения этого нарушения.

Результаты проверки записываются в журнал первой ступени контроля, который должен находиться у руководителя подразделения.

Непосредственные руководители объектов (начальники цехов, участков и т. д.) не реже одного раза в неделю проверяют состояние условий охраны труда на рабочих местах, а также работу руководителей работ (бригадиров, мастеров и т.п.) по проведению первого уровня оперативного контроля и принимают оперативные меры по устранению выявленных нарушений и недостатков.

*II. Вторая ступень контроля за состоянием охраны труда в организации*

**На второй ступени контроля рекомендуется проверять:**

– организацию и результаты работы первой ступени контроля;

– выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения второй и третьей ступеней контроля;

– выполнение приказов и распоряжений руководителя предприятия и начальника цеха, решений комитета профсоюза по вопросам охраны труда;

– выполнение мероприятий по предписаниям органов надзора;

– выполнение мероприятий по материалам расследования несчастных случаев;

–исправность и соответствие производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов требованиям по охране труда;

–соблюдение графиков планово-предупредительных ремонтов оборудования, вентиляционных и аспирационных систем и установок;

– состояние переходов и галерей;

– состояние уголков и стендов по охране труда, наличие сигнальных цветов и знаков безопасности;

– наличие и состояние противопожарных средств, путей эвакуации;

– соблюдение правил безопасности при работе с вредными и взрывопожароопасными веществами и материалами;

– своевременность и качество проведения инструктажа работающих по охране труда;

– наличие и правильность использования работающими средств индивидуальной защиты;

– обеспеченность работающих лечебно-профилактическим питанием, молоком и другими профилактическими средствами;

– состояние санитарно-бытовых помещений и устройств;

– соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины.

Результаты проверки записываются в журнал второй ступени, который должен храниться у начальника цеха. При этом комиссия назначает мероприятия, а начальник цеха назначает исполнителей и сроки исполнения.

В случае невозможности выполнения мероприятий силами цеха начальник цеха обязан доложить об этом вышестоящему руководителю для принятия соответствующих мер.

*III. Третья ступень контроля за состоянием охраны труда в организации*

**На третьей ступени контроля рекомендуется проверять:**

– организацию и результаты работы первой и второй ступеней контроля;

– выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения предыдущей третьей ступени контроля;

– выполнение приказов и распоряжений вышестоящих хозяйственных организаций, постановлений и решений профсоюзных органов, предписаний и указаний органов надзора, приказов руководителя предприятия и решений комитета профсоюза по вопросам охраны труда;

– выполнение мероприятий, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, комплексными планами по охране труда и другими документами;

– выполнение мероприятий по материалам расследования тяжелых и групповых несчастных случаев и аварий;

– обеспеченность рабочих средствами индивидуальной защиты, правильность их выдачи, хранение, организация стирки, чистки и ремонта;

– подготовленность персонала подразделений к действиям в аварийных ситуациях и др.

Третья ступень контроля проводится комиссией, возглавляемой руководителем или главным инженером предприятия, и руководителем профсоюзной организации *не реже одного раза в месяц.*

В состав комиссии входят руководитель службы охраны труда, председатель комиссии по охране труда, руководители технических служб, руководитель надзора за зданиями и сооружениями, начальник пожарной охраны (ответственный за пожарную безопасность).

Крупное предприятие, проверка которого за один обход невозможна, проверяется по отдельным цехам (объектам) по годовому графику, составленному с таким расчетом, чтобы в течение года был обследован каждый цех не менее четырех раз, а цехи с повышенной опасностью и неблагополучные в отношении охраны труда – *не менее 6 (шести) раз.*

Комиссия третьей ступени контроля может быть разделена на ряд подкомиссий под руководством главных специалистов или заместителей главного инженера для проведения проверок по отдельным объектам предприятия.

Результаты проверки должны оформляться актом и в недельный срок обсуждаться на совещании у руководителя предприятия с участием членов комиссии по охране труда комитета профсоюза. На совещании у руководителя предприятия должны присутствовать все руководители цехов, участков, служб. На совещании заслушиваются руководители тех цехов, участков, служб, где выявлено неудовлетворительное состояние охраны труда.

Проведение совещания рекомендуется оформлять протоколом с указанием мероприятий по устранению выявленных недостатков и нарушений, сроков исполнения и ответственных лиц. В необходимых случаях руководителем предприятия по итогам проверки издается приказ.

# 3.2 Специальная оценка условий труда (далее СОУТ)

Плановая СОУТ на рабочем месте проводится не реже одного раза в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения СОУТ в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения (далее – ФГИС СОУТ) (ч.4 ст. 8 Закона № 426–ФЗ).

СОУТ не проводят в отношении условий труда

(ч. 3 ст. 3 Закона № 426–ФЗ):

*– надомников,*

*– дистанционных работников,*

*– работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями*

*–физическими лицами,,не являющимися индивидуальными предпринимателями,*

*– работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями*

*– религиозными организациями.*

Согласно ч. 4 статьи 3 Закона № 426–ФЗ, проведение СОУТ в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется положениями Федеральных законов от 27 июля 2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и от 2 марта 2007 г. № 25–ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», а также изданными в развитие их положений нормативными правовыми актами, положения которых регулируют вопросы установления условий труда на рабочих местах государственных и муниципальных служащих (Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 23.06.2017 №15–1/ООГ–17144).

СОУТ проводится в отношении рабочего места, а не должности. Поэтому если один человек совмещает сразу несколько должностей, то нужно проверить, сколько рабочих мест он фактически занимает. И каждое включить в перечень.

За не проведение СОУТ работодатель может быть привлечен к административной ответственности в соответствии с ч. 2 ст. 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195–ФЗ (КоАП РФ)

Процедура проведения СОУТ

Подготовительный этап

1. Образовать и утвердить состав комиссии и график проведения СОУТ

Согласно ст.9 Закона № 426–ФЗ работодатель формирует комиссию по проведению СОУТ (далее – комиссия). В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя. Комиссию возглавляет работодатель или его представитель. Число членов комиссии должно быть нечетным.

При проведении СОУТ в организациях, отнесенных к субъектам малого предпринимательства, в состав комиссии включаются работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско–правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Утверждается график проведения СОУТ. В графике следует указать сроки и этапы проведения специальной оценки.

График может быть составлен отдельным приказом, включен в текст приказа о проведении специальной оценки или оформлен в качестве приложения к нему. Все члены комиссии должны ознакомиться с графиком под подпись.

У работодателей – субъектов малого предпринимательства (в том числе индивидуальных предпринимателей) отнесенных к микропредприятиям полномочия комиссии исполняет руководитель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации или другой работник, уполномоченный работодателем

2. Определить рабочие места, на которых необходимо провести СОУТ и составить перечень рабочих мест.

Комиссия до начала выполнения работ утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ, с указанием аналогичных рабочих мест (п. 5 ст. 9 Закона № 426–ФЗ).

*Аналогичные рабочие места характеризуются совокупностью следующих признаков:*

*– рабочие места расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах);*

*– одинаковая (однотипная) система вентиляции, кондиционирования воздуха, отопление;*

*– освещение;*

*– работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса*

*– использование одинаковых инструментов, приспособлений, производственного оборудования, материалов и сырья;*

*– обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.*

СОУТ проводится в отношении каждого рабочего места из перечня. На аналогичных рабочих местах – в отношении только 20 % от общего числа таких мест (но не менее двух). При этом результаты оценки распространяются на все аналогичные рабочие места ([ч. 1 ст. 16](consultantplus://offline/ref=ED0C24628B16EACE6B299BF8326FC7491EC91B9F7E997DF7BB17C71C01C18B483C59CC2C8595B5C2g6MCE) Закона № 426–ФЗ). На аналогичные рабочие места заполняется одна карта специальной оценки условий труда.

*В случае проведения СОУТ в отношении условий труда работников, допущенных к сведениям, отнесенным к государственной или* *иной охраняемой законом тайне, реализация СОУТ осуществляется с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной и иной охраняемой законом тайне.*

3. Заключение гражданского–правового договора и внесение во ФГИС СОУТ

СОУТ проводится совместно работодателем и организацией или организациями, привлекаемыми работодателем на основании гражданско–правового договора (ч. 2 ст. 8 Закона № 426–ФЗ).

Организации, проводящие СОУТ, должны быть зарегистрированы в Реестре организаций, проводящих СОУТ, аккредитованных в Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации

Таблица 1 – Требования к организации, проводящей СОУТ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Требования в соответствии со ст. 19 Закона № 426–ФЗ ) | | |
| в Уставе организации в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности должно быть указано проведение специальной оценки условий труда | наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в том числе не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей – общая гигиена, гигиена труда, санитарно–гигиенические лабораторные исследования | наличие в качестве структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), которая аккредитована национальным органом по аккредитации в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации и областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных п. 1 – 11 и 15 – 23 ч. 3 ст. 13 Закона № 426–ФЗ |

Реестр организаций и экспертов организаций, проводящих СОУТ, размещен на сайте Министерства труда и социальной защиты РФ по адресу: [http://akot.rosmi№trud.ru/](http://akot.rosmintrud.ru/)

После заключения гражданско–правового договора в течении пяти дней организация, проводящая СОУТ сообщает идентификационный номер работодателю ([ч. 6](https://www.referent.ru/1/352259?l21%23l21) ст. 8 Закона № 426–ФЗ, [ч. 1.1](https://www.referent.ru/1/352259?l315%23l315) ст. 15 Закона № 426–ФЗ).

Идентификационный номер должен быть указан в Отчете о проведении СОУТ (ч. 1.1 ст. 15 Закона № 426–ФЗ)

Основной этап

Требования к процедурам, которые должна выполнить специализированная организация, проводящая СОУТ, установлены в Законе № 426–ФЗ и Методике.

Согласно Методике, к таким процедурам относятся: *– идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;*

*– исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов;*

*– отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведения исследований (испытаний)*

*и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;*

*– оформление результатов проведения СОУТ (выполнение отчета о проведении СОУТ).*

В соответствии с ч.5 ст. 22 Федерального закона № 426–ФЗ нарушение организацией, проводящей СОУТ, или экспертом порядка проведения СОУТ влечет за собой административную ответственность в соответствии со ст. 14.54 КоАП РФ

Организационный этап

4. Подписание Отчета о проведении СОУТ

Организация, проводящая СОУТ, составляет Отчет о её проведении (далее – [Отчет)](consultantplus://offline/ref=20F3047C87E2AE03DC4B524814E593D26B502FD285661723C93F20F8192814FADA72C093F89D0D54l1u0E), в который включаются результаты проведения СОУТ и при наличии замечания и возражения работников относительно результатов СОУТ, проведенной на его рабочем месте и идентификационный номер СОУТ.

Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по проведению СОУТ

В срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня направления Отчета работодателю организацией, проводящей СОУТ, Отчет подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения СОУТ, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому Отчету (ст.15 Закона № 426–ФЗ).

5. Ожидание подтверждения внесения результатов СОУТ во ФГИС СОУТ

В течение трех рабочих дней со дня утверждения Отчета работодатель обязан уведомить об этом организацию, проводившую СОУТ, любым доступным способом, обеспечивающим возможность подтверждения факта такого уведомления, а также направить в её адрес копию утвержденного Отчета заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью (ч. 5.1. ст. 15 Закона № 426–ФЗ).

*Организация, проводящая СОУТ, в течение десяти рабочих дней со дня утверждения Отчета, вносит сведения во ФГИС СОУТ.* (ч.3 ст.18 Закона № 426–ФЗ).

Работодатели не могут применять результаты специальной оценки условий труда, пока сведенья о них не появятся во ФГИС СОУТ *(Исключение: результаты проведения СОУТ, содержащие сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, применяются со дня утверждения Отчета).*

Данные о внесении во ФГИС СОУТ передает организация, проводящая СОУТ и о передаче должна сообщить в течении трех дней работодателю.

В случае не получения работодателем уведомления от организации проводящей СОУТ, работодатель направляет письменный запрос в организацию проводившую СОУТ с требованием о внесении результатов СОУТ во ФГИС СОУТ.

В случае не выполнения требований, работодатель вправе самостоятельно передать результаты СОУТ в Государственную инспекцию труда в Новосибирской области для внесения во ФГИС СОУТ (ч.4 ст.18 Закона № 426–ФЗ).

В соответсвии с Приказом Минтруда России №843н от 03.11.2015, п.6 ст.18 Закона № 426–ФЗ пользователями ФГИС СОУТ являются органы и организации:

– Государственная инспекция труда (региональный уровень);

– Министерство труда и социального развития (региональный уровень);

– Фонд социального страхования (региональный уровень);

– Федеральная налоговая служба;

– Роспотребнадзор (региональный уровень);

– Пенсионный фонд Российской Федерации.

Заключительный этап

6. Ознакомление работников с результатами проведения СОУТ

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения СОУТ на их рабочих местах под подпись в срок не позднее, чем тридцать календарных дней. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха. (п. 4 ч. 2 ст. 4, ч. 5 ст. 15 Закона № 426–ФЗ)

7. Внесение изменений в трудовые договора работников

Результаты проведения СОУТ (для вновь принятых) в обязательном порядке нужно зафиксировать в трудовых договорах с работниками, поскольку условия труда на рабочем месте – это обязательное условие трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В трудовые договора вносятся:

*– сведения об условиях труда на рабочем месте: оптимальный –1 класс, допустимый – 2 класс, вредный – 3 класс, опасный – 4 класс;*

*– перечень и размеры предоставляемых гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.*

Уведомление работника об изменении условий трудового договора не является письменным ознакомлением работника с результатами СОУТ. Работник должен быть ознакомлен под подпись с картой СОУТ на его рабочем месте

По итогам СОУТ необходимо составить дополнительное соглашение к трудовым договорам в случаях:

– если СОУТ проведена впервые и до этого в трудовом договоре не указывались условия труда;

– ранее не указывались в договорах класс условий труда, а прописывались

лишь общие характеристики рабочего места (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним).

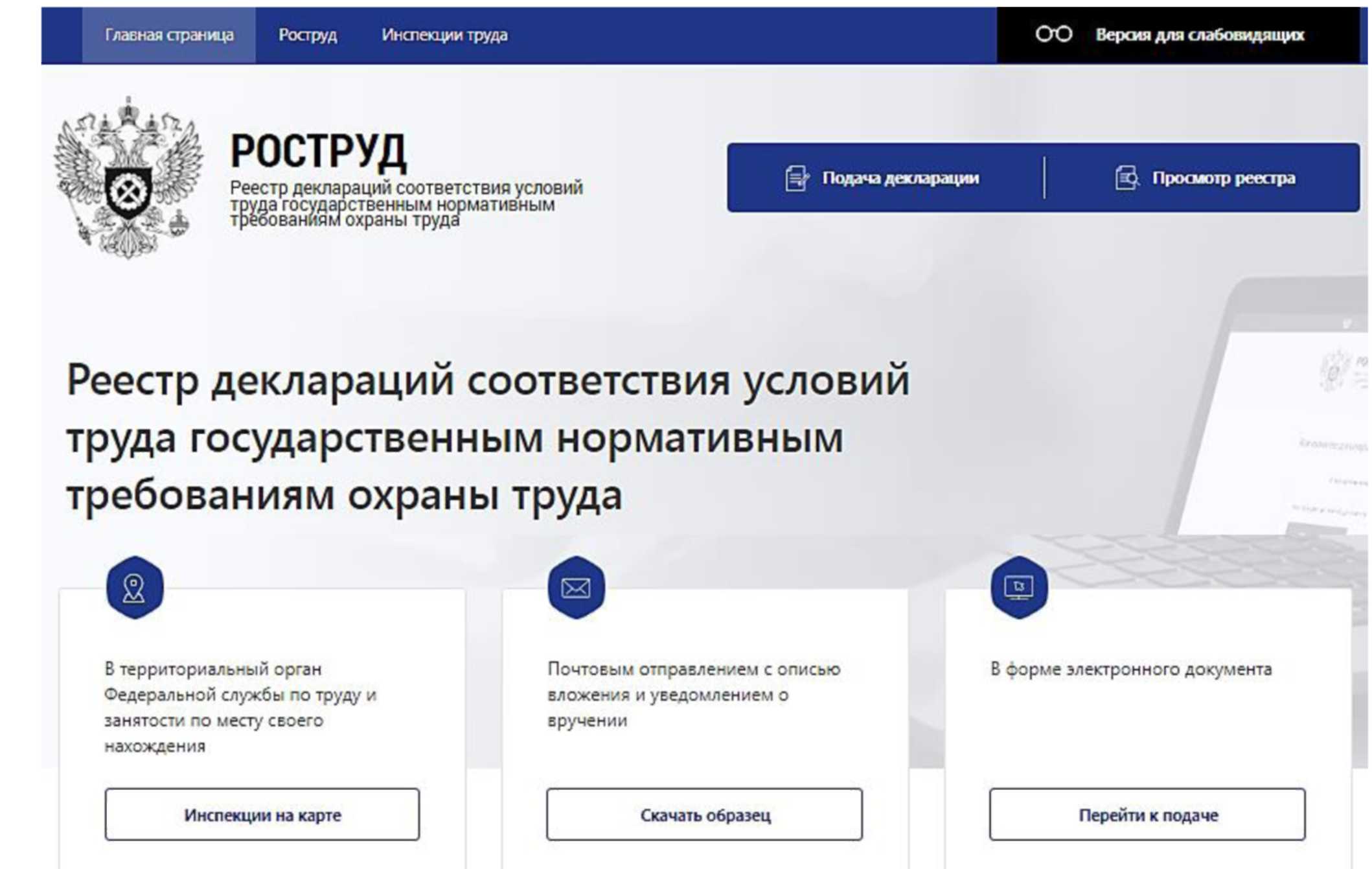
– если указывались одни условия, а по итогам специальной оценки они изменились;

За отсутствие обязательных сведений в трудовых договорах предусмотрен административный штраф ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ

Об изменении условий трудового договора, а также о причинах таких изменений работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Поэтому изменения условий трудового договора оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

8. Подача декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (далее – Декларация) подается в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в ч. 6 ст. 10 Закона № 426–ФЗ (ст. 11 Закона №). Декларация подается в Государственную инспекцию труда (региональный уровень). Декларация подается работодателем в срок не позднее тридцати рабочих дней со дня утверждения Отчета, в отношении которых подается декларация (форма декларации утверждена приказом Минтруда России от 07.02.2014 № 80н). Декларацию можно подать в электронном виде на сайте:- [https://declaration.rostrud.ru/](./%20https://declaration.rostrud.ru/).



Декларация действительна в течение пяти лет. Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения СОУТ во ФГИС СОУТ. (Исключение: результаты проведения СОУТ, содержащие сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, применяются со дня утверждения Отчета)

В случае, если в период действия декларации с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, либо в отношении работника и (или) на его рабочем месте выявлены в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая СОУТ.

По истечении срока действия декларации и в случае отсутствия вышеперечисленных обстоятельств срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

9. Размещения на своем официальном сайте результатов СОУТ (при наличии такого сайта)

Работодатель размещает сводные данные о результатах проведения СОУТ в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ, в срок не позднее тридцати календарных дней со дня утверждения Отчета (ч. 6 ст. 15 Закона № 426-ФЗ).

10. Реализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников

В установленные сроки (п. 6 ч. 2 ст. 4 Закона № 426-ФЗ), после того как организация проводящая СОУТ подтвердила включение во ФГИС СОУТ сведения о проведенной СОУТ, работодатель вправе с учетом результатов проведения СОУТ приступить к реализации мероприятий по улучшению условий труда.

Внеплановая СОУТ

Проводится в следующих случаях:

– ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

– получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда;

– изменение технологического процесса, состава применяемых материалов и (или) сырья, применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

– произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

– наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных случаев.

Решение о не проведении внеплановой специальной оценки условий труда принимается комиссией.

**Экспертиза качества СОУТ**

Экспертиза качества СОУТ осуществляется отделом управления охраной труда и государственной экспертизы условий труда управления труда министерства труда и социального развития Новосибирской области (ст. 216.1 ТК РФ, [ст. 24](consultantplus://offline/ref=EC8F0C928DFCDD0A075F9E749BCAD25905838A66057773CA0F7C5866F2954A7CB32FE0D5E74BEAD76E4AI) Закона № 426–ФЗ).

Экспертиза качества СОУТ осуществляется бесплатно: – по представлениям Государственной инспекции труда (региональный уровень) в связи с осуществлением мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований Закона № 426–ФЗ, в том числе на основании заявлений работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков, организаций, проводивших СОУТ.

Экспертиза качества СОУТ осуществляется на платной основе за счет средств заявителя:

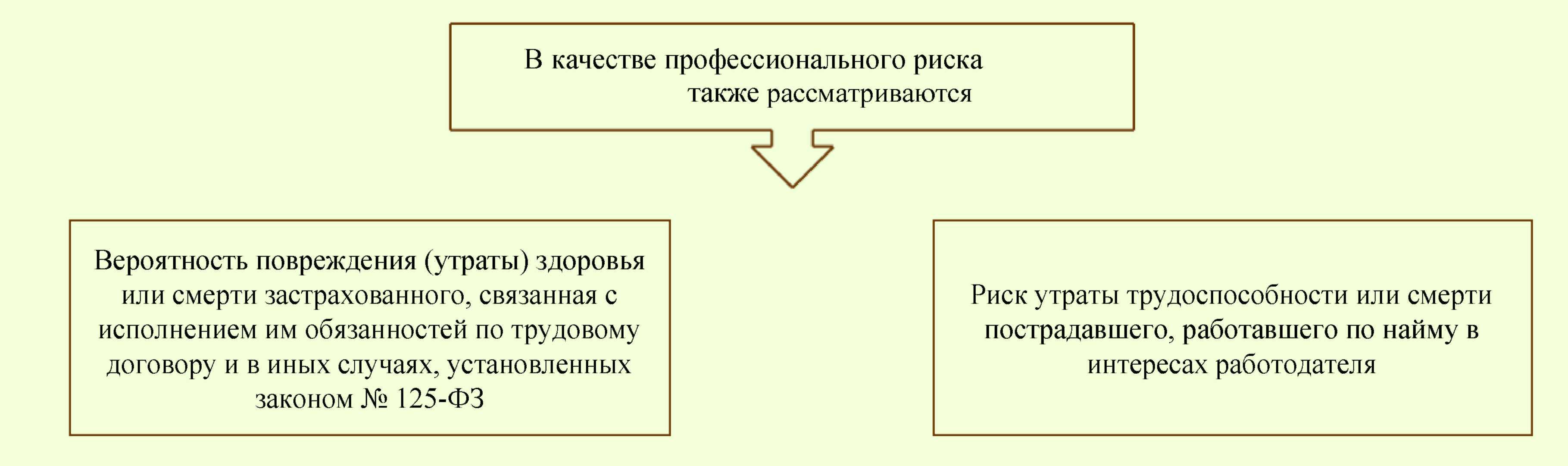
1) по заявлениям работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, поданным в министерство труда и социального развития (региональный уровень);

2) по заявлениям работодателей, их объединений, страховщиков, поданным в министерство труда и социального развития (региональный уровень).

Размер платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда устанавливается органами исполнительной власти на уровне регионального управления.

# 3.3 Оценка и управление профессиональными рисками

Профессиональный риск – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (далее – ВОПФ) при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных установленных случаях.



Управление профессиональными рисками – комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда (далее – СУОТ) и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Нормативные акты об управлении профессиональными рисками. 1. Трудовой Кодекс Российской Федерации (статья 212).

2. Приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

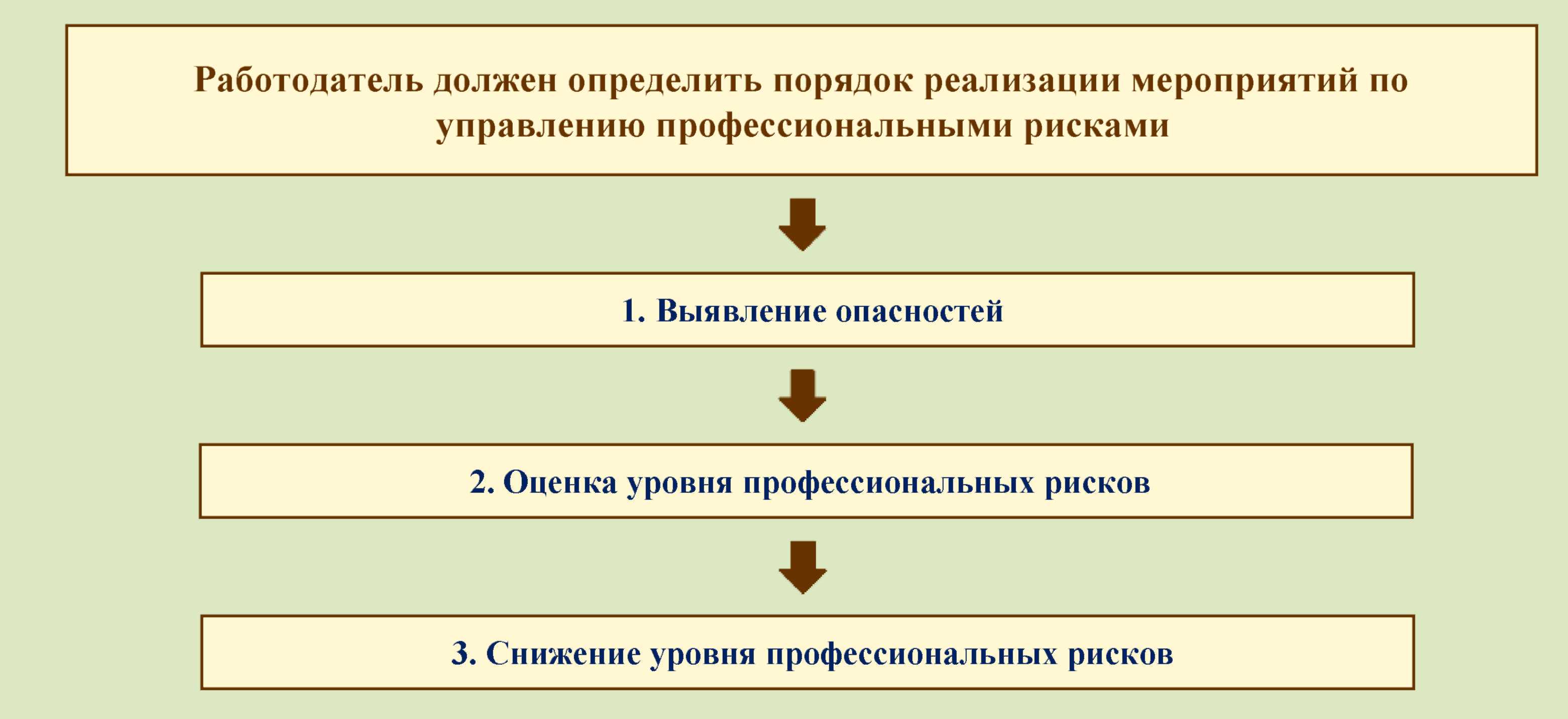
3. ГОСТ 12.0.230–2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования.

4. ГОСТ Р 12.0.010–2009. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков.

5. ГОСТ 12.0.002–2014. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения.

6. ГОСТ 12.0.230.4–2018. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Методы идентификации опасностей на различных этапах выполнения работ.

7. ГОСТ 12.0.230.5–2018. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Методы оценки риска для обеспечения безопасности выполнения работ.



1. Выявление опасностей

Идентификация опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня осуществляются работодателем с привлечением:

– службы (специалиста) охраны труда;

– комитета (комиссии) по охране труда;

– работников или уполномоченных ими представительных органов.

К идентификации могут привлекаться сторонние экспертные организации и (или) специалисты (эксперты), имеющие

необходимый опыт.

Наиболее целесообразно проводить идентификацию силами специальной комиссии, членами которой будут являться, как минимум, специалист по оборудованию, специалист по производственным процессам, специалист по энергетике, специалист по нормированию труда и специалист по охране труда и (или) промышленной безопасности.

На небольших предприятиях идентификация опасностей может осуществляться одним работником, например специалистом по охране труда или работником, выполняющим его функции.

Идентификацию опасностей следует проводить:

– на отдельных рабочих местах, рассматриваемых как рабочая зона (рабочее место) нахождения персонала на территории и на производственных объектах, контролируемых организацией;

– на путях передвижения по рабочей зоне, по территории и на производственных объектах, контролируемых организацией;

– на отдельных рабочих местах, находящихся вне территории и производственных объектов, контролируемых организацией (например, при движении на объекты (с объектов), на объектах, подконтрольных другим организациям, при выполнении работ в качестве подрядчика, в командировках персонала и т.п.).

Идентификация проводится в 3 этапа:

1. Предварительный (подготовительный) этап – проводится, как правило, методом анализа документированной информации и состоит:

– в выявлении и регистрации всех опасностей и их источников;

– в составлении перечня работ и операций, при выполнении которых присутствует конкретная опасность. В качестве документированной информации могут выступать:

– нормативные правовые акты и локальные нормативные акты по вопросам охраны труда;

– результаты спецоценки условий труда;

– документация на машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы, химические вещества и др.;

– материалы, связанные с расследованием и учетом несчастных случаев на производстве, профзаболеваний, аварий и инцидентов, в том числе статистические сведения;

– материалы проверок и аудитов, в том числе жалобы и предложения работников организации;

– предписания должностных лиц Роструда и ГИТ, Ростехнадзора, Роспотребнадзора и других уполномоченных органов.

2. Основной этап – идентификация проводится на рабочих местах и состоит в прямом выявлении всех опасностей.

3. Заключительный (результирующий) этап – состоит в:

– анализе полученных результатов идентификации опасностей;

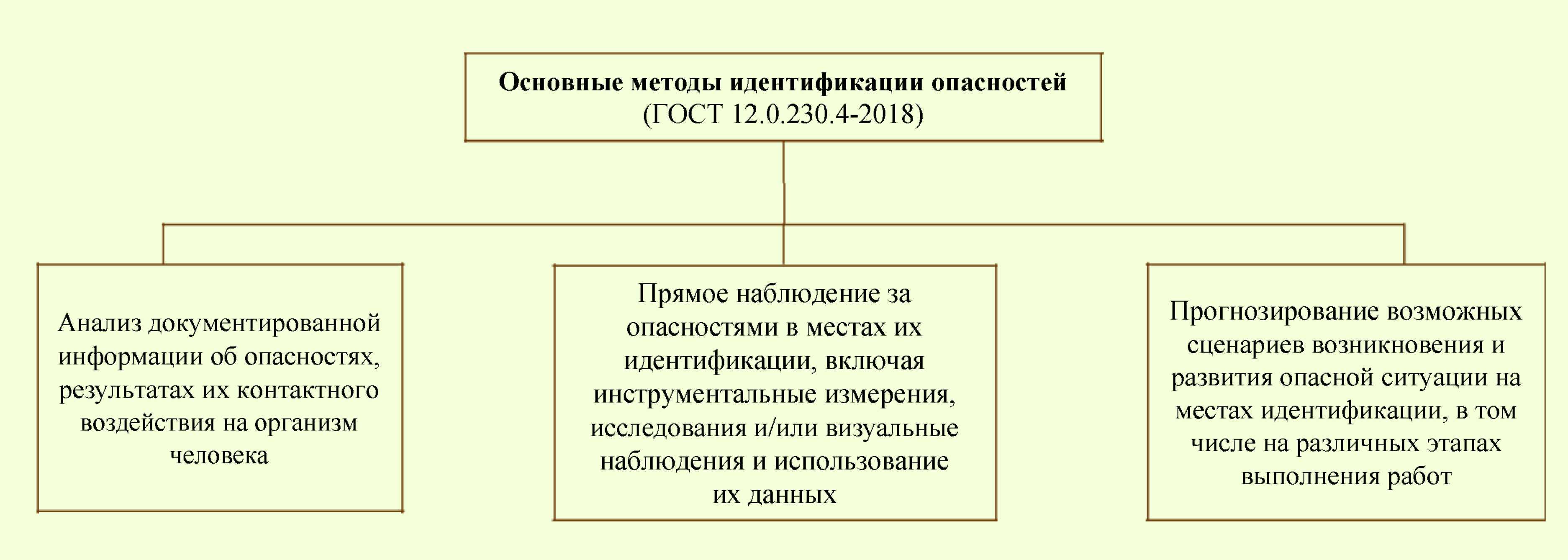
– прогнозировании возможных сценариев возникновения и развития опасной ситуации на рабочих местах, в том числе на различных этапах выполнения работ;

– проверке полноты и правильности проведенной идентификации опасностей;

– устранении допущенных недостатков (при их наличии);

– дополнении новой информации об источниках опасностей.

Идентификация может проводиться в плановом или внеплановом, выборочном или обязательном порядках.



Организация, проводящая идентификацию опасностей, может использовать также комбинации вышеперечисленных основных методов и (или) иные методы и приёмы.

Оценка риска:

– должна производиться для каждой идентифицированной опасности;

– может проводиться в плановом или внеплановом порядке.

Оценке риска в обязательном порядке должны подвергаться ситуационные риски и риски воздействия, возможно присущие:

а) реальному состоянию и эксплуатации территории, подъездных транспортных путей, зданий и сооружений, производственных и офисных помещений, включая санитарно–бытовые помещения (туалеты, раздевалки, души, сауны и т.п.), инженерных коммуникаций;

б) особенностям поддержания регламентированных производственных процессов и осуществления производственных операций;

в) доставке, монтажу, наладке режима устойчивой заданной работы стационарного и самодвижущегося оборудования; г) эксплуатации (штатному режиму функционирования) производства, оборудования и самодвижущегося транспорта;

д) приобретаемым товарам, сырью, материалам, используемым веществам, промежуточным продуктам, их агрегатам, товарной продукции;

е) хранению необходимых для производства сырья, материалов, запасных частей и другого, а также отходов и их логистике по территории и на объектах, контролируемых организацией;

ж) техническому обслуживанию (разных степеней и периодичности), техническому диагностированию и наладке, ремонту и модернизации, консервации и демонтажу производственного оборудования, включая обновление средств механизации и инструмента;

и) выполняемым на территории и на производственных объектах организации услугам (работа подрядчиков, командированных, работающих по договорам гражданско–правового характера и т.п.);

к) характеру выполняемых работ и рабочих операций с учетом их тяжести и напряженности труда;

л) организационно–управленческим условиям осуществления трудовых процессов, косвенно предопределяющим ситуационные риски возникновения риска воздействия опасностей на организм работающего человека;

м) психическим и физиологическим свойствам и поведенческим особенностям человеческого организма, осуществляющего трудовые процессы;

н) особенностям и возможным ошибкам занятого осуществлением трудового процесса работающего человека;

п) особенностям трудового распорядка, установленного в организации;

р) и другим.



3. Снижение уровней профессиональных рисков

К мерам по исключению или снижению уровней профессиональных рисков относятся:

а) исключение опасной работы (процедуры);

б) замена опасной работы (процедуры) менее опасной;

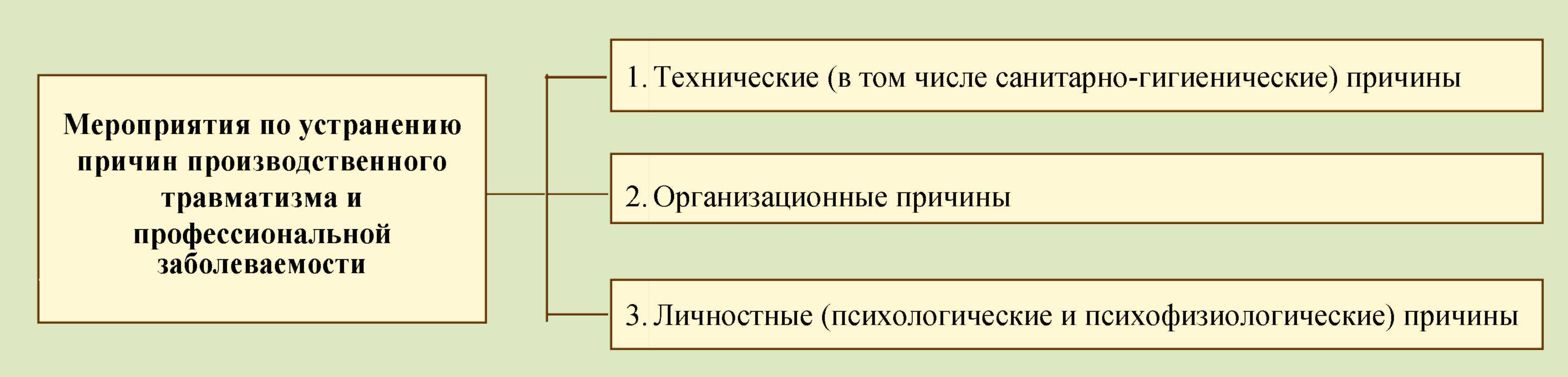
в) реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;

г) реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;

д) использование средств индивидуальной защиты;

е) страхование профессионального риска.

Схожие предупредительные и регулирующие (контролирующие) меры представлены в разделе 4.10 ГОСТ 12.0.230–2007 и разделе 8.5.1 ГОСТ Р 12.0.007–2009.



Технические причины

1. Совершенствование технологических процессов.

2. Замена оборудования, имеющего конструктивные недостатки и большую изношенность.

3. Постоянный мониторинг (диагностика) технического состояния оборудования, зданий и сооружений, инструмента и средств коллективной защиты и СИЗ.

4. Инженерные меры защиты людей от источников опасного и вредного воздействия посредством изоляции источников воздействия, а также установки "барьеров" между работниками и потенциальными источниками причинения вреда:

– устранение непосредственного контакта работников с исходными материалами, заготовками, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, готовой продукцией и отходами производства, оказывающими опасное и вредное воздействие;

– замена технологических процессов и операций, связанных с возникновением опасностей, процессами и операциями, при которых указанные факторы отсутствуют или не превышают предельно допустимых концентраций, уровней;

– комплексная механизация, автоматизация, применение дистанционного управления технологическими процессами и операциями;

– герметизация оборудования;

– применение средств коллективной защиты работников;

– разработка обеспечивающих безопасность систем управления и контроля производственного процесса, включая их автоматизацию;

– применение мер, направленных на предотвращение проявления дополнительных опасностей в случае аварии;

– применение безотходных технологий; своевременное удаление, обезвреживание и захоронение отходов, являющихся источником опасностей;

– использование сигнальных цветов и знаков безопасности;

– применение рациональных режимов труда и отдыха.

Нормализация условий труда: качественная атмосфера, хорошее освещение, отсутствие шума и вибраций, нормальный микроклимат и т.п.

Организационные причины

1. Введение системы управления охранной труда (СУОТ).

2. Защита работников от источников опасного и (или) вредного воздействия за счет обеспечения СИЗ и рациональной организации рабочего процесса по времени ("защита временем") и т.п. замена оборудования, имеющего конструктивные недостатки и большую изношенность.

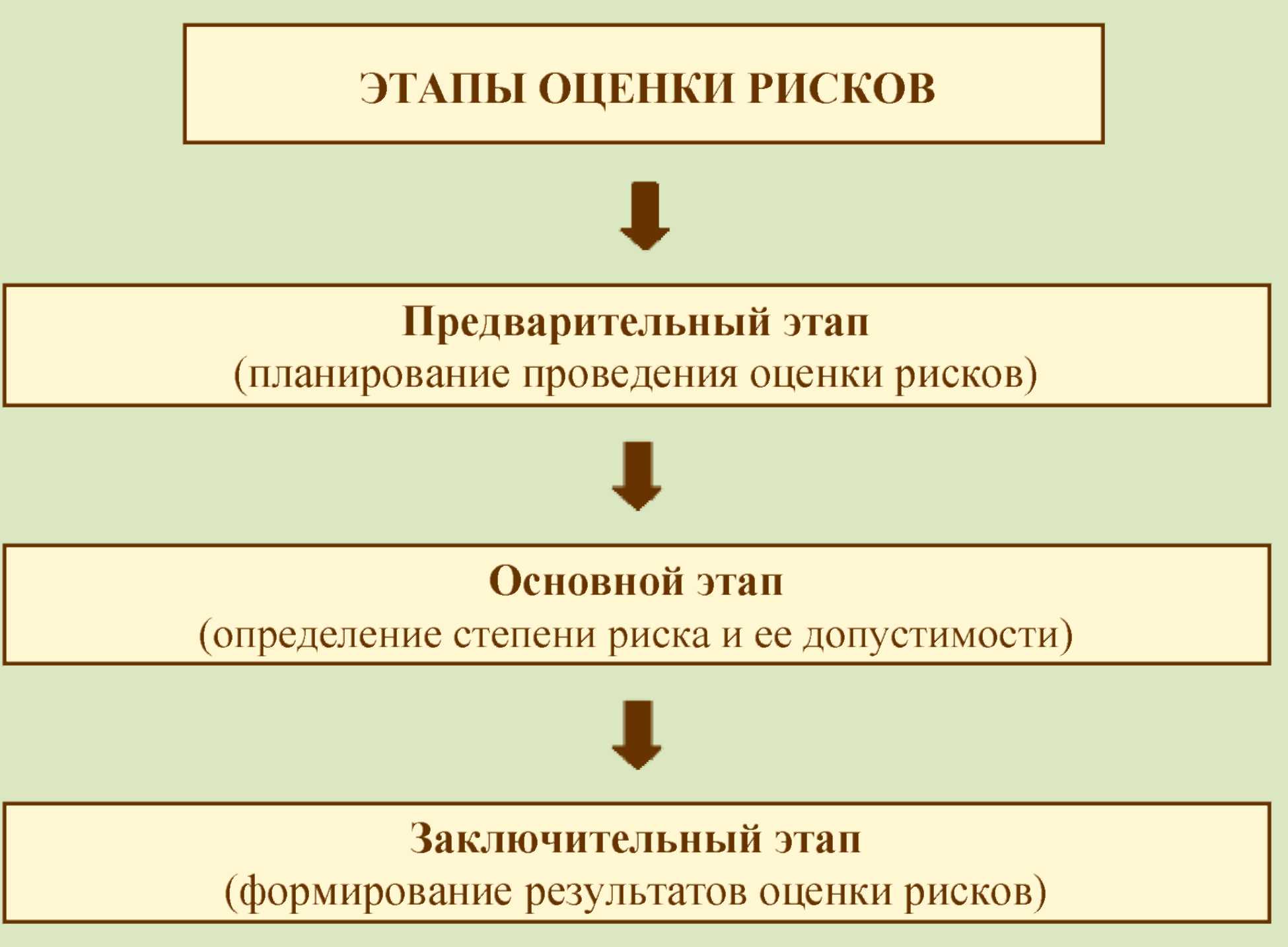
Личностные (психологические и психофизиологические) причины причины

1. Подбор кадров.

2. Постоянные обучение, инструктирование и воспитание персонала, стимулирующие безопасное поведение работников.

Методы оценки уровня профессиональных рисков определяются работодателем с учётом характера деятельности и сложности выполняемых операций

Оценка рисков с учетом ГОС Т 12.0.230.5 – 2018



Действия на предварительном этапе:

1. Определить цели и задачи оценки риска.

2. Определить рабочие места и (или) виды работ, для которых проводится оценка риска, подготовить их перечень и дать описание.

3. Подобрать персонал и (или) экспертов, компетентных в вопросах оценки риска.

4. Установить источники информации о безопасности или опасности рабочих мест и видов работ, подвергаемых оценке риска.

5. Выявить исходные данные и ограничения, обуславливающие особенности проведения оценки риска.

6. Выбрать методы оценки риска и на их основе разработать методику проведения оценки риска.

Таблица 2 – Основные приёмы оценки риска

|  |  |
| --- | --- |
| Визуальный | На местах выполнения работ:  1. Проводится визуальный осмотр всех идентифицированных опасностей.  2. Выявляются ситуационные риски и риски воздействия.  3. Проводится субъективная оценка степени риска. |
| Ситуационный | Анализируются возможные сценарии развития нештатных и  опасных ситуаций на местах выполнения работ, возможного воздействия опасностей на организм работника на различных  этапах выполнения работ. |
| Документально–аналитический | Изучается зафиксированная информация о степени возможности (вероятности) возникновения опасной ситуации и степени значимостиости (тяжести) последствий возникновения опасной ситуации для работника, включая риск воздействия опасностей на его организм. |

Действия на заключительном этапе

1. Уточнить полноту и правильность проведения оценки риска.

2. Определить правильность решений относительно допустимости риска.

Методы оценки риска должны зависеть от того, проводится ли оценка рисков.

При проведении оценки рисков впервые необходимо использовать методы, которые позволят:

1. Оценить риск воздействия опасностей на работников.

2. Использовать результаты оценки риска для:

– выбора вариантов обустройства рабочих мест и мероприятий по обеспечению безопасности и улучшению условий труда;

– оценки результативности проводимых мероприятий.

3. Обеспечить работников информацией, необходимой для совершенствования СУОТ, разработки инструкций по охране труда, программ обучения и инструктирования, выбора СИЗ, планов действий в аварийных ситуациях и т.п.

При проведении повторной оценки рисков необходимо использовать методы, которые позволят:

1. Уточнить информацию об основных опасностях и рисках, полученных на предыдущих этапах, и выявить новые опасности с последующей оценкой возможности (вероятности) возникновения опасностей и оценкой значимости (тяжести) последствий их возможного воздействия на организм работника.

2. Оценить соответствие условий труда требованиям действующего законодательства.

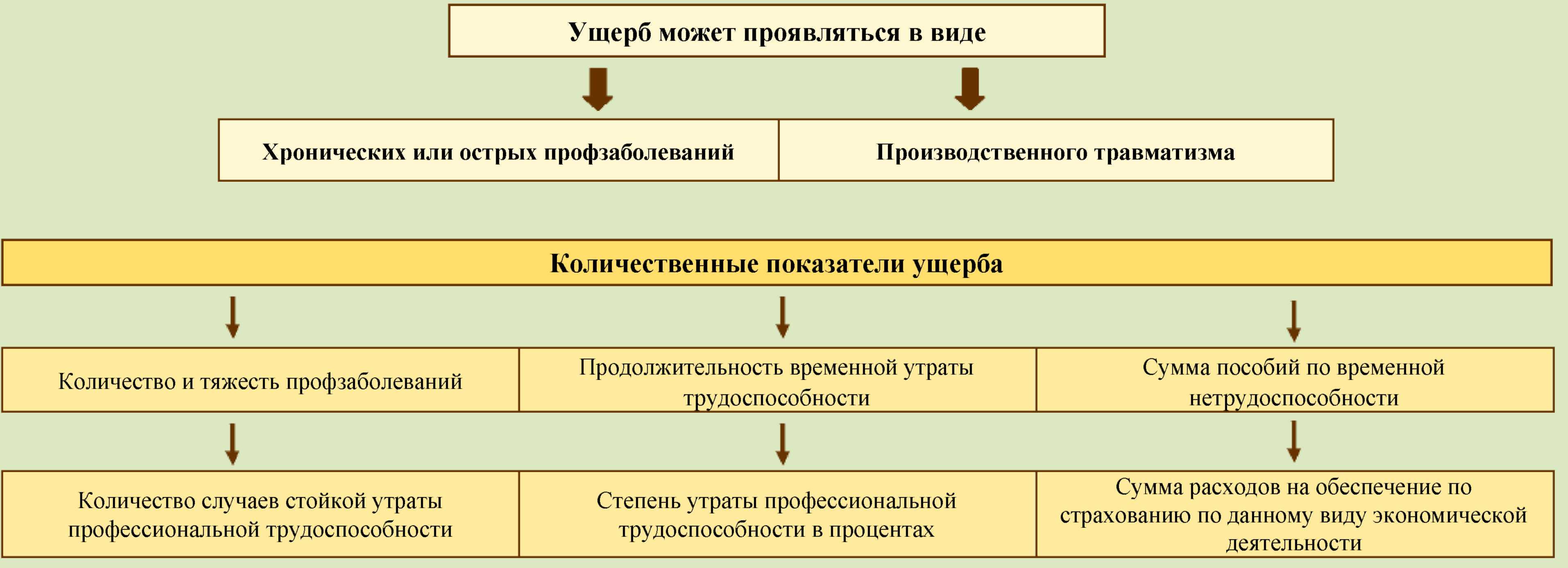
3. Уточнить и переработать инструкции по охране труда, скорректировать иные организационные мероприятия СУОТ.

4. Оценить результативность и эффективность совершенствования организационных структур, приемов практической работы и технического обслуживания, а также других элементов СУОТ.

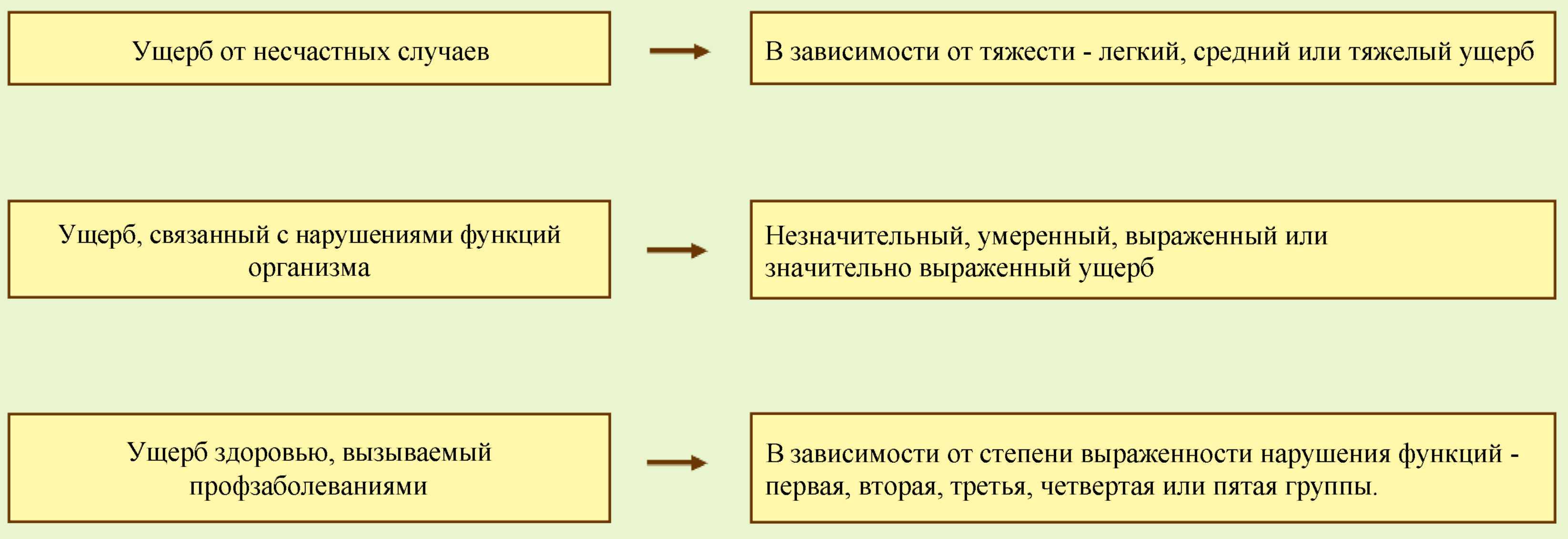
Оценка рисков с учётом ГОСТ 12.0.010 – 2009

Правила и методы оценки рисков, связанных с ущербом здоровью и жизни работника в процессе его трудовой деятельности, представлены в ГОСТ Р 12.0.010–2009 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков».

Согласно разделу 4 ГОСТ Р 12.0.010–2009 риск может быть рассчитан посредством суммирования произведений возможных значений ущерба здоровью и жизни работника на вероятности их наступления.



Качественные п оказатели ущерба



Методы оценки риска

Прямые методы

Используют статистическую информацию по выбранным показателям риска или непосредственно показатели ущерба и вероятности их наступления.

При наличии достаточной статистической информации применяются методы многомерного статистического анализа; при недостаточности –статистический по объединенной выборке, вероятностно–статистический или экспертно–статистический методы.

При отсутствии статистической информации о значениях выбранных показателей рисков или необходимости установить влияние опасностей на риски оценка рисков в организации (на рабочем месте) проводится экспертными методами по предусмотренному алгоритму.

Косвенные методы

Используют показатели, характеризующие отклонение существующих (контролируемых) условий (параметров) от норм и имеющие причинно–следственную связь с рисками.

Показателями отклонения могут быть:

– отклонение значений (измеренных или рассчитанных) вредных и (или) опасных производственных факторов (концентрация, доза, уровень и т.д.) от предельно допустимых концентраций, уровней и других известных предельных значений;

– отношение не выполненных на рабочем месте нормативных требований охраны труда к их общему количеству.

Управление профессиональными рисками – прямая обязанность работодателя. Оценка профессиональных рисков – инструмент профилактический. Практическая польза от этого мероприятия заключается в том, что работодателю заранее становится известно о прогностической вероятности наступления инцидентов различного характера в его организации. Именно это позволяет проводить мероприятия по охране труда осознанно и целенаправленно.

Управление профессиональными рисками – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков.

Законодателем данные понятия внесены в трудовое законодательство в связи с реформированием системы управления охраной труда, т.е. переходом от реагирования на страховые случаи постфактум к управлению рисками повреждения здоровья работников.

Управление профессиональным риском представляет собой выбор и осуществление наиболее эффективных и экономически оправданных управленческих решений с целью снижения степени ущерба здоровью работников, снижению опасности, а в первую очередь устранению опасности, т.е. созданию безопасных условий труда. Управление риском включает в себя также и мониторирование динамически изменяющихся условий производственной среды, определяющих степень риска.

Управление профессиональным риском основывается на экономических, социальных и политических оценках, результатах оценки риска, степени возможного материального и морального ущерба для здоровья работников, оценки уровня затрат при реализации различных вариантов управленческих решений, а также размерах выгод от реализации того или иного варианта управленческого решения.

Согласно современным представлениям управление профессиональным риском состоит из следующих обязательных направлений и составных частей:

– постановка проблемы, рассмотрение вариантов, принятие решений;

–действия и оценка результатов (снижение или устранение экспозиции, профилактические мероприятия):

–организационно–технические, лечебно–профилактические, административно–правовые и экономические меры и механизмы;

–оптимизация комплексов профилактических мероприятий, направленных на снижение или устранение профессиональной экспозиции (риска) при наиболее оптимальном соотношении затрат и пользы;

– обоснование компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

– информирование о риске работников, работодателей, органов власти, общественности, страховщиков и др.;

–страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Данное информирование естественно должно осуществляться с соблюдением этических и деонтологических норм и включать в себя, в зависимости от ситуации, информацию о степени риска, о необходимости проведения тех или иных мероприятий, проводимых мероприятиях и их эффективности, а также о существующих альтернативных технологиях.

Контроль уровней профессионального риска предполагает ряд мероприятий, в наибольшей степени способствующих уменьшению или устранению риска. Это такие меры, как:

– ограничение числа контактирующих с вредным производственным фактором работников;

– ограничение или запрет прямого контакта человека с опасным химическим веществом (при наличии альтернативной технологии);

– нанесение маркировочных знаков безопасности (предупредительных надписей, наклеек и ярлыков);

– прекращение или приостановление работ, применения и ввоза определенного химического вещества или использования данного технологического процесса или оборудования (при наличии альтернативной технологии или без таковой, в зависимости от степени риска).

В этой связи необходимо иметь в виду положения СП 2.2.2.1327 – 03 "Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту", утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 26 мая 2003 г. № 100 (зарегистрированы в Минюсте РФ 18 июня 2003 г. за № 4720), согласно которым комплекс модернизации и разработки новых технологических процессов и производственного оборудования должен обеспечить:

– замену технологических процессов и операций, связанных с возможным поступлением опасных и вредных производственных факторов, процессами и операциями, при которых указанные факторы отсутствуют или имеют допустимые параметры;

–замену токсичных веществ на менее токсичные, ограничение содержания примесей вредных веществ в исходном сырье и конечных продуктах, выпуск продукции в непылящих формах, герметизированных упаковках и др.;

–применение технологий производства, исключающих непосредственный контакт работающих с вредными производственными факторами;

–применение в производственном оборудовании конструктивных решений и средств защиты, направленных на уменьшение интенсивности выделения и локализацию вредных производственных факторов;

–установку систем автоматического контроля, сигнализации и управления технологическим процессом при возможности внезапного загрязнения воздуха рабочей зоны веществами, которые могут вызвать острые отравления;

–соблюдение требований эргономики и технической эстетики к производственному оборудованию и эргономических требований к организации рабочих мест и трудового процесса;

–механизацию и автоматизацию погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства;

–включение гигиенических требований в нормативно–техническую документацию.

При разработке, организации и ведении технологических процессов должны быть предусмотрены мероприятия по охране среды обитания, в том числе:

– внедрение безотходной и малоотходной технологии;

– улавливание и очистка технологических и вентиляционных выбросов;

– очистка и обезвреживание промышленных стоков;

–своевременное удаление, обезвреживание и утилизация отходов производства.

При разработке, внедрении и проведении технологических процессов, проектировании и применении оборудования и инструмента следует предусматривать средства индивидуальной и коллективной защиты, предотвращающие возможное воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов с учетом их комбинированного воздействия.

Технические меры по предупреждению, снижению и устранению опасности в источнике образования, а также по пути распространения и на рабочем месте, то есть направленные на уменьшение экспозиции или эмиссии, наиболее предпочтительны. Применение средств индивидуальной защиты, защита временем не являются радикальными мерами и носят паллиативный характер.

С целью снижения уровней риска могут использоваться также следующие подходы:

– снижение числа и мощности источников опасности;

– снижение вероятности развития или проявления вредных эффектов;

– уменьшение числа экспонируемых лиц;

– снижение вероятности воздействий (например, вероятности развития аварийных ситуаций);

– снижение выраженности вредных эффектов.

В процессе управления профессиональным риском наряду с разработкой приоритетных мероприятий по устранению или снижению риска весьма актуален мониторинг экспозиций и рисков. Мониторинг профессионального риска – процесс, заключающийся в принятии решений и действиях по динамическому или периодическому контролю уровней профессиональных экспозиций и рисков.

При осуществлении мониторинга выполняется ряд функций: контрольная (сравнение с гигиеническими нормативами), сигнальная (быстрое реагирование на возникновение опасности), прогностическая (возможность предсказания уровней экспозиций и рисков на основе статистического анализа определяемых данных), инструментальная (как средство идентификации и классифицирования наблюдаемых явлений).

Мониторинг профессиональных экспозиций и рисков, основанный на результатах оценки риска для здоровья работников, является эффективным способом проведения социально–гигиенического мониторинга (выбор точек контроля, контролируемых вредных факторов, установления достаточной периодичности лабораторных и инструментальных измерений и др.). Для этого используются не только результаты измерений вредных производственных факторов, определяющих риски для здоровья работников конкретного предприятия, но и прямые (непосредственно связанные с оцениваемыми рисками для здоровья) или косвенные (очень хорошо коррелирующие с прямыми индикаторами) индикаторы качества производственной среды, достаточно хорошо отражающие совокупную нагрузку на экспонируемую группу работников. Применение индикаторов допустимо в случае предварительной углубленной оценки рисков на данном предприятии, либо при наличии выраженного сходства технологических процессов и условий труда, определенных в аналогичных исследованиях, в том числе и по данным литературы.

Управление профессиональным риском выражается в принятии определенных законодательных, бюджетных, технических и иных решений. Так как государственные и общественные возможности ограничены, то при принятии управленческих решений основной вопрос заключается в выборе приоритетов. Игнорирование наиболее острых проблем или акцент на второстепенные проблемы приведет к нерациональному использованию общественных ресурсов. Это выразится в большем ущербе здоровью работников.

Отсюда, одним из эффективных механизмов принятия управленческих решений по результатам оценки профессионального риска является расстановка приоритетов и выявление первоочередных, наиболее важных проблем на производстве, а также сравнение и ранжирование различных вариантов решения этих проблем при внедрении соответствующих инвестиционных проектов на основании соотношения стоимость/эффективность снижения воздействий на здоровье работников. Эта процедура позволяет подготовить более объективную и всесторонне проработанную информацию для принятия решения по очередности реализации инвестиционных проектов. Улучшение состояния производственной среды в результате внедрения инвестиционных проектов проявляется в уменьшении отрицательного воздействия на здоровье работников. При исчислении положительного эффекта от реализации каждого инвестиционного проекта должны быть рассчитаны риски воздействия вредных производственных факторов и факторов трудового процесса до начала инвестиций (то есть при базовых условиях). Затем вычисляются риски после завершения инвестиционных проектов. Положительный эффект может быть рассчитан как разность случаев заболеваний или смерти до внедрения данного инвестиционного проекта и после завершения работ. В тех случаях, где за точку отсчета принимается численность работников, подвергавшихся воздействию вредных производственных факторов и факторов трудового процесса с интенсивностью выше допустимой, положительный эффект исчисляется как разность численности работников, подвергавшихся воздействию до начала инвестиций и после них.

Так как в сравниваемых инвестиционных проектах могут ранжироваться вредные производственные факторы и факторы трудового процесса с различными эффектами воздействия па здоровье работников, то для лиц, принимающих решения, необходимо владеть информацией как об экономической эффективности каждого инвестиционного проекта, так и об относительной важности различных эффектов воздействия на здоровье работников для определения приоритетности тех или иных проектов.

Окончательный рейтинг этих проектов может быть определен в зависимости от относительной важности, которую придадут лица, принимающие решения по проекту, отдельным видам эффектов воздействия (то есть случаям респираторных заболеваний, злокачественным новообразованиям и т.д.) с учетом целого комплекса различных экологических, политических и социально–экономических факторов.

Для решения этой задачи, к примеру, может быть использована простая система ранжирования относительной важности влияния на здоровье, основанная на трех критериях: тяжесть заболевания, необратимость заболевания, уровень достоверности информации о случаях заболеваний, полученных в результате характеристики риска. Далее определяется рейтинг значимости эффектов воздействия на здоровье, рассчитанный на основе вышеперечисленных критериев по трехбалльной шкале, где 1 означает низкую, 2 – среднюю, а 3 – высокую степень критерия.

Для расчета экономической эффективности стоимость проекта делится на число предотвращенных случаев заболеваний. Такой подсчет позволяет составить таблицу показателей экономической эффективности в единицах, представляющих отношение произведенных затрат к количеству предотвращенных случаев заболеваний (риску заболевания). Там, где положительный эффект не выражается в количестве случаев, этот показатель представляет частное от деления затрат на разницу в численности работников, подвергающихся профессиональной экспозиции на уровнях выше допустимых и численности работников, условия труда которых в результате реализации проекта соответствуют оптимальным или допустимым параметрам.

Некоторые эффекты воздействия на здоровье можно суммировать по каждому инвестиционному проекту. Так, например, одни проекты могут давать максимальное снижение риска преждевременной смерти, другие – самое большое снижение риска респираторных заболеваний, третьи – самое большое снижение риска сердечнососудистых заболеваний, а четвертые снижают риск развития злокачественных новообразований и численность контингентов, подверженных воздействию конкретных химических веществ. При определении приоритетности инвестиционных проектов необходимо также учитывать и рейтинг эффектов воздействия на здоровье.

Осуществление одних инвестиционных проектов даст больший эффект, чем реализация других. Предпочтительно, чтобы решение о внедрении этих проектов основывалось только на их эффективности с точки зрения сохранения здоровья населения. Однако стоимость проектов различна, и в целях наиболее эффективного расходования средств подобные решения следует принимать исходя из такого показателя, как максимальное снижение неблагоприятных эффектов воздействия (рисков) на единицу затраченных средств (то есть исходя из наибольшей экономической эффективности проекта). На базе данных об экономической эффективности и рейтинга эффектов воздействия на здоровье составляется рейтинг рекомендуемых инвестиционных проектов и определяются наиболее эффективные из них.

# 3.4 Подготовка работников по охране труда

Работодатель обязан обеспечить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников (ст. 214 ТК РФ). Порядок выполнения этой обязанности установлен в Правилах № 2464 (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464) — далее Правилах. Положения этого документа обязательны для всех работодателей, включая ИП.

Обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения:

а) инструктажей по охране труда;

б) стажировки на рабочем месте;

в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

д) обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда (далее – обучение требованиям охраны труда).

В случае проведения обучения по охране труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в сфере электроэнергетики или сфере теплоснабжения, в рамках подготовки таких работников к аттестации в области (по вопросам) безопасности в соответствующей сфере (области) или подготовки и подтверждения готовности к работе дополнительное обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда не требуются.

При переводе работника, прошедшего необходимое ему в соответствии с настоящими Правилами обучение по охране труда, на другую должность, а также при изменении наименования его рабочего места или структурного подразделения повторное обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда не требуются в случае, если сохраняются условия труда работника, а также идентифицированные ранее источники опасности.

Предусматриваются следующие виды инструктажа по охране труда:

а) вводный инструктаж по охране труда;

б) инструктаж по охране труда на рабочем месте;

в) целевой инструктаж по охране труда.

Формы и методы проведения инструктажа по охране труда определяются работодателем.

Вводный инструктаж по охране труда проводится до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности организации (работники, командированные в организацию (подразделение организации), лица, проходящие производственную практику).

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе вводного инструктажа. По следующим примерным перечням тем для программы вводного инструктажа по охране труда:

1.Сведения об организации. Политика и цели работодателя в области охраны труда.

2.Общие правила поведения работающих на территории организации в производственных и вспомогательных помещениях. Источники опасности, действующие на всех работников, находящихся на территории организации.

3.Расположение основных служб, вспомогательных помещений. Средства обеспечения производственной санитарии и личной гигиены.

4.Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев на производстве, аварий, пожаров, происшедших на аналогичных производствах из–за нарушения требований охраны труда.

5.Действия работников при возникновении возможных аварийных ситуаций. Виды сигнализаций и звуковых оповещений при возникновении аварийных ситуаций.

6.Оказание первой помощи пострадавшим.

Вводный инструктаж по охране труда проводится специалистом по охране труда или иным уполномоченным работником организации, на которого приказом работодателя возложены обязанности по проведению вводного инструктажа по охране труда. При отсутствии у работодателя службы охраны труда или специалиста по охране труда проводить вводный инструктаж по охране труда может работодатель, являющийся индивидуальным предпринимателем (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско–правовому договору.

Проводятся следующие виды инструктажа по охране труда на рабочем месте:

а) первичный инструктаж по охране труда;

б) повторный инструктаж по охране труда;

в) внеплановый инструктаж по охране труда.

Первичный инструктаж по охране труда проводится для всех работников организации до начала самостоятельной работы, а также для лиц, проходящих производственную практику. Допускается освобождение отдельных категорий работников от прохождения первичного инструктажа по охране труда в случае, если их трудовая деятельность связана с опасностью, источниками которой являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда, утверждается работодателем.

Повторный инструктаж по охране труда проводится не реже одного раза в 6 месяцев. Повторный инструктаж по охране труда не проводится для работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда.

Внеплановый инструктаж по охране труда проводится для работников организации в случаях, обусловленных:

а) изменениями в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющими на безопасность труда;

б) изменениями должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;

в) изменениями нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, затрагивающими непосредственно трудовые функции работника, а также изменениями локальных нормативных актов организации, затрагивающими требования охраны труда в организации;

г) выявлением дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности в рамках проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков соответственно, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;

д) требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении нарушений требований охраны труда;

е) произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве;

ж) перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней;

з) решением работодателя.

Целевой инструктаж по охране труда проводится для работников в следующих случаях:

а) перед проведением работ, выполнение которых допускается только под непрерывным контролем работодателя, работ повышенной опасности, в том числе работ, на производство которых в соответствии с нормативными правовыми актами требуется оформление наряда–допуска и других распорядительных документов на производство работ;

б) перед выполнением работ на объектах повышенной опасности, а также непосредственно на проезжей части автомобильных дорог или железнодорожных путях, связанных с прямыми обязанностями работника, на которых требуется соблюдение дополнительных требований охраны труда;

в) перед выполнением работ, не относящихся к основному технологическому процессу и не предусмотренных должностными (производственными) инструкциями, в том числе вне цеха, участка, погрузочно–разгрузочных работ, работ по уборке территорий, работ на проезжей части дорог и на железнодорожных путях;

г) перед выполнением работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;

д) в иных случаях, установленных работодателем.

При выполнении работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций целевой инструктаж по охране труда проводится руководителем работ по ликвидации последствий чрезвычайной ситуации в оперативном порядке. Допускается проведение такого инструктажа по охране труда без регистрации записей о его прохождении.

Целевой инструктаж по охране труда проводится в объеме требований охраны труда, предъявляемых к запланированным работам (мероприятиям), указанных в локальном нормативном акте работодателя, и содержит вопросы оказания первой помощи пострадавшим, при этом объем вопросов оказания первой помощи определяет работодатель или лицо, проводящее такой инструктаж по охране труда. Необходимость проведения целевого инструктажа по охране труда перед началом периодически повторяющихся работ повышенной опасности, которые являются неотъемлемой частью действующего технологического процесса, характеризуются постоянством места, условий и характера работ, применением средств коллективной защиты, определенным и постоянным составом квалифицированных исполнителей, определяется работодателем.

Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится непосредственным руководителем работника. Целевой инструктаж по охране труда проводится непосредственным руководителем работ. Инструктаж по охране труда на рабочем месте и целевой инструктаж по охране труда должны учитывать условия труда работника, воздействующие на него вредные и (или) опасные производственные факторы, источники опасности, установленные по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

Инструктаж по охране труда заканчивается проверкой знания требований охраны труда.

Стажировка по охране труда на рабочем месте (далее – стажировка на рабочем месте) проводится в целях приобретения работниками практических навыков безопасных методов и приемов выполнения работ в процессе трудовой деятельности. К стажировке на рабочем месте допускаются работники, успешно прошедшие в установленном порядке инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда по программам.

Перечень профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте, устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии). Обязательному включению в указанный перечень подлежат наименования профессий и должностей работников, выполняющих работы повышенной опасности.

Стажировка на рабочем месте осуществляется по программе стажировки на рабочем месте или в соответствии с иным локальным нормативным актом работодателя, включающим в себя отработку практических навыков выполнения работ с использованием знаний и умений, полученных в рамках обучения требованиям по охране труда.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим представляет собой процесс получения работниками знаний, умений и навыков, позволяющих оказывать первую помощь до оказания медицинской помощи работникам при несчастных случаях на производстве, травмах, отравлениях и других состояниях и заболеваниях, угрожающих их жизни и здоровью.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим проводится в отношении следующих категорий работников:

а) работники, на которых приказом работодателя возложены обязанности по проведению инструктажа по охране труда, включающего вопросы оказания первой помощи пострадавшим, до допуска их к проведению указанного инструктажа по охране труда;

б) работники рабочих профессий;

в) лица, обязанные оказывать первую помощь пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов;

г) работники, к трудовым функциям которых отнесено управление автотранспортным средством;

д) работники, к компетенциям которых нормативными правовыми актами по охране труда предъявляются требования уметь оказывать первую помощь пострадавшим;

е) председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, лица, проводящие обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, специалисты по охране труда, а также члены комитетов (комиссий) по охране труда;

ж) иные работники по решению работодателя.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим может проводиться как в рамках обучения требованиям охраны труда у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, так и в виде самостоятельного процесса обучения.

Обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты подлежат работники, применяющие средства индивидуальной защиты, применение которых требует практических навыков. Работодатель утверждает перечень средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков в зависимости от степени риска причинения вреда работнику. При выдаче средств индивидуальной защиты, применение которых не требует от работников практических навыков, работодатель обеспечивает ознакомление со способами проверки их работоспособности и исправности в рамках проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте.

Программа обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты для работников, использующих специальную одежду и специальную обувь, включает обучение методам ее ношения, а для работников, использующих остальные виды средств индивидуальной защиты, – обучение методам их применения.

В рамках проведения обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты работники, использующие специальную одежду и специальную обувь, должны быть обучены методам их ношения. Работники, использующие остальные виды средств индивидуальной защиты, должны быть обучены методам их применения.

Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты может проводиться как в рамках обучения требованиям охраны труда у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, так и отдельно в виде самостоятельного процесса обучения.

Обучение требованиям охраны труда проводится у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда. Решение о проведении обучения работников у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда, принимает работодатель с учетом требований по обязательному обучению требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

Работодатель (руководитель организации), руководители филиалов организации, председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, работники, проводящие инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда, специалисты по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций, а также лицо, назначенное на микропредприятии работодателем для проведения проверки знания требований охраны труда, проходят обучение требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

Обучение требованиям охраны труда проводится в соответствии с программами обучения, содержащими информацию о темах обучения, практических занятиях, формах обучения, формах проведения проверки знания требований охраны труда, а также о количестве часов, отведенных на изучение каждой темы, выполнение практических занятий и на проверку знания требований охраны труда.

Обучение требованиям охраны труда в зависимости от категории работников проводится:

а) по программе обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов;

б) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, продолжительностью не менее 16 часов;

в) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

Если работник подлежит обучению требованиям охраны труда по нескольким программам обучения требованиям охраны труда общая продолжительность обучения требованиям охраны труда суммируется. В случае если работнику установлено обучение по охране труда по трем программам обучения требованиям охраны труда, общая минимальная продолжительность обучения по программам обучения требованиям охраны труда может быть снижена, но не менее чем до 40 часов. Сверх объема часов, затрачиваемых на обучение по программам обучения требованиям охраны труда, предусматриваются часы на обучение по оказанию первой помощи пострадавшим и обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в случае организации отдельного самостоятельного процесса обучения по указанным темам в соответствии с действующими Правилами.

Программы обучения требованиям охраны труда должны учитывать специфику вида деятельности организации, трудовые функции работников и содержать темы, соответствующие условиям труда работников.

Обучению требованиям охраны труда подлежат следующие категории работников:

а) работодатель (руководитель организации), заместители руководителя организации, на которых приказом работодателя возложены обязанности по охране труда, руководители филиалов и их заместители, на которых приказом работодателя возложены обязанности по охране труда, – по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "а";

б) руководители структурных подразделений организации и их заместители, руководители структурных подразделений филиала и их заместители – по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б";

в) работники организации, отнесенные к категории специалисты, – по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "б";

г) специалисты по охране труда – по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б";

д) работники рабочих профессий – по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "б";

е) члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, лица, проводящие инструктажи по охране труда и обучение требованиям охраны труда, – по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "б", а также по программам, обязательным для работников, в отношении которых проводится проверка знания требований охраны труда и (или) инструктаж по охране труда, и (или) обучение требованиям охраны труда;

ж) члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций – по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б".

Если трудовая деятельность отдельных категорий работников, указанных в подпункте "в", связана с опасностями, источниками которых являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми, обучение по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "б", по решению работодателя может не проводиться. Также может не проводиться обучение по этой программе обучения требованиям охраны труда руководителей (заместителей руководителей) работников, указанных в подпункте "б". При этом информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии таких источников опасности доводится до работников в рамках проведения вводного или первичного инструктажа по охране труда.

Обучению требованиям охраны труда по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "в", подлежат работники, непосредственно выполняющие работы повышенной опасности, и лица, ответственные за организацию, выполнение и контроль работ повышенной опасности, определенные локальными нормативными актами работодателя. В случае если лицами, ответственными за организацию работ повышенной опасности, являются руководители различных уровней управления организации и специалисты, такие работники дополнительно проходят обучение по программам обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности в соответствии с подпунктом "в". Перечень работ повышенной опасности устанавливается работодателем с учетом специфики его деятельности на основании перечня работ повышенной опасности, устанавливаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Перечень профессий и должностей работников, ответственных за организацию работ повышенной опасности, подлежащих обучению требованиям охраны труда по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "в" пункта, утверждается работодателем.

В случае если работник, являющийся членом комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда профессиональных союзов или иным уполномоченным работником представительных органов организаций, в рамках выполнения своих непосредственных должностных обязанностей прошел обучение по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б", повторное обучение не требуется.

# 3.5 Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

С 1 марта 2022 года действует обязательное использование СИЗ для охраны труда. Если сотрудник отказывается от использования средств защиты, то он отстраняется от работы без сохранения зарплаты.

Если персонал не обеспечен СИЗ по вине работодателя, то он уходит на простой с сохранением среднего заработка. Кроме того, работодатель обязан обучать сотрудников использованию СИЗ и не допускать к работе без инструктажа.

При выдаче работникам СИЗ руководствуйтесь типовыми нормами, которые соответствуют вашему виду деятельности ([п. 14](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=31&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил). Так, есть Типовые [нормы](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=163435&dst=100009&field=134&date=03.12.2022) для сельского и водного хозяйства.

Если необходимых профессий и должностей нет в нормах для вашего вида деятельности, выдавайте СИЗ согласно типовым нормам, распространяющимся на работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики. Если и они не подходят, руководствуйтесь типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ ([п. 14](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=32&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил, [Письмо](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=195514&dst=100008&field=134&date=03.12.2022) Минтруда России от 16.03.2016 № 15–2/ООГ–1049).

Учтите, в типовых нормах определены минимальные требования к перечню выдаваемых СИЗ. Не допускается их выдача не в полном объеме ([Письмо](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=194302&dst=100012&field=134&date=03.12.2022) Минтруда России от 01.08.2019 № 15–2/ООГ–1722).

В то же время вы вправе установить нормы, которые улучшат защиту работников. Для этого нужно ([п. 6](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=100023&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил):

закрепить свои нормы бесплатной выдачи СИЗ в локальном нормативном акте. При его разработке учтите результаты спецоценки и мнение выборного органа первичной профорганизации (представительного органа работников) (при наличии);

включить (при необходимости) эти нормы в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшаете обеспечение работников СИЗ.

Вы можете заменять виды СИЗ из типовых норм аналогичными, обеспечивающими равноценную защиту от опасных и (или) вредных производственных факторов. Делайте это с учетом мнения выборного органа первичной профорганизации (иного уполномоченного работниками представительного органа) ([п. 7](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=100025&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил).

Обратите внимание: с [1 сентября 2023 г.](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405226&dst=100010&field=134&date=03.12.2022) вступают в силу Единые типовые [нормы](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405226&dst=102101&field=134&date=03.12.2022). До этой даты вы вправе использовать Типовые нормы, которые были изданы до дня вступления в силу Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=100446&field=134&date=03.12.2022) от 02.07.2021 № 311–ФЗ, т.е. до 1 марта 2022 г. В период с 1 сентября 2023 г. до 31 декабря 2024 г. включительно можете применять Единые типовые [нормы](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405226&dst=102101&field=134&date=03.12.2022) или продолжить использовать ранее установленные Типовые нормы. С 1 января 2025 г. руководствуйтесь только Едиными типовыми [нормами](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405226&dst=102101&field=134&date=03.12.2022) ([ч. 2 ст. 2](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=100446&field=134&date=03.12.2022) Федерального закона от 02.07.2021 № 311–ФЗ).

Выдачу работникам СИЗ условно можно разделить на несколько этапов.

Определите работников, которым нужно выдавать СИЗ. Они полагаются тем, кто занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и (или) работах, связанных с загрязнением, а также тем, кто трудится в особых температурных условиях ([ч. 1 ст. 221](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=2765&field=134&date=03.12.2022) ТК РФ, [п. 4](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=100018&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил).

Приобретите (в том числе арендуйте) СИЗ за счет собственных средств ([ч. 3 ст. 214](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=2651&field=134&date=03.12.2022) ТК РФ, [п. 4](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=100019&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил).

Учтите: СИЗ должны пройти подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством о техническом регулировании ([ч. 3 ст. 214](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=2651&field=134&date=03.12.2022), [ч. 1 ст. 221](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=2765&field=134&date=03.12.2022) ТК РФ).

Информируйте работников о полагающихся им СИЗ. Знакомьте их в ходе вводного инструктажа с Межотраслевыми [правилами](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=100013&field=134&date=03.12.2022), а также с соответствующими их профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ ([ч. 3 ст. 214](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=2665&field=134&date=03.12.2022) ТК РФ, [п. 9](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=28&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил).

Организуйте [обучение](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=303710&date=03.12.2022) работников по использованию (применению) СИЗ, если их применение требует практических навыков. В ином случае ознакомьте работников со способами проверки работоспособности и исправности СИЗ в рамках инструктажа по охране труда на рабочем месте ([п. 38](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100094&field=134&date=03.12.2022) Правил обучения по охране труда).

Выдавайте СИЗ согласно [нормам выдачи](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=304636&dst=100054&field=134&date=03.12.2022). Эти средства должны подходить работникам с учетом пола, роста, размера и соответствовать характеру, условиям выполняемой работы ([п. 12](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=100035&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил).

Организуйте [учет](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=304636&dst=100077&field=134&date=03.12.2022) и контроль за выдачей СИЗ в установленные сроки ([п. 13](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=100036&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил).

Обеспечьте хранение СИЗ и уход за ними (стирку, химчистку, ремонт и т.п.) ([ч. 5 ст. 221](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=2769&field=134&date=03.12.2022) ТК РФ, [разд. III](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=100061&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил).

Контролируйте, чтобы работники использовали и правильно применяли СИЗ. В противном случае отстраняйте от работы (не допускайте к ней) ([ч. 1 ст. 76](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=2521&field=134&date=03.12.2022), [ст. 215](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=2690&field=134&date=03.12.2022) ТК РФ, [п. 26](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=17&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил).

Сроки пользования СИЗ определены в типовых нормах и исчисляются со дня их фактической выдачи работникам ([п. п. 13](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=100037&field=134&date=03.12.2022), [14](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=31&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил, [Письмо](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=162454&dst=100009&field=134&date=03.12.2022) Минтруда России от 02.11.2016 № 15–2/ООГ–3886).

Требования, связанные с продлением сроков пользования СИЗ в зависимости от времени выполнения работниками работ, нормативно не предусмотрены ([Письмо](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=162454&dst=100010&field=134&date=03.12.2022) Минтруда России от 02.11.2016 № 15–2/ООГ–3886).

При соблюдении [определенных](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=14&field=134&date=03.12.2022) условий можно использовать по назначению СИЗ, возвращенные по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации. В частности, СИЗ необходимо постирать, отремонтировать ([п. 22](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=14&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил). Срок носки таких СИЗ не должен превышать срока хранения (для СИЗ, теряющих защитные свойства в процессе хранения) или годности, гарантийного срока, предусмотренных маркировкой на упаковке изделия, а также эксплуатационной документацией к СИЗ ([Письмо](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=162454&dst=100012&field=134&date=03.12.2022) Минтруда России от 02.11.2016 № 15–2/ООГ–3886).

Когда вы выдаете работнику СИЗ (в том числе спецодежду, спецобувь), нужно сделать запись в [личной карточке](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=100075&field=134&date=03.12.2022) учета выдачи СИЗ. В ней же отмечайте, когда работник сдает СИЗ ([п. 13](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=4&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил).

Личную карточку учета выдачи СИЗ можете вести в бумажной или электронной форме. В последнем случае потребуется ([п. 13](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=5&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил):

– привести электронную форму в соответствие с установленной [формой](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=100075&field=134&date=03.12.2022);

– предусмотреть обязательную персонификацию работника;

– указывать в электронной форме вместо личной подписи работника номер и дату документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором проставлена его подпись.

Если вы выдаете СИЗ и их сменные элементы простой конструкции, применение которых не требует допинструктажа, через вендинговое оборудование, обеспечьте персонификацию работника и автоматическое занесение информации о выданных СИЗ в электронную форму карточки ([п. 13](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=30&field=134&date=03.12.2022) Межотраслевых правил).

Нормативно не установлено, кто должен в организации вести личные карточки учета выдачи СИЗ. Полагаем, что данный вопрос решается с учетом структуры организации и особенностей специфики вашей деятельности. Так, карточки в бумажном виде может вести руководитель структурного подразделения, завскладом и т.п. Электронными карточками может заниматься работник бухгалтерии. Не рекомендуется возлагать обязанности по ведению личных карточек учета выдачи СИЗ на работника, который контролирует правильность их ведения, например на специалиста по охране труда.

Срок хранения личных карточек учета выдачи СИЗ устанавливается согласно [Перечню](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=345020&dst=100010&field=134&date=03.12.2022) типовых управленческих архивных документов. Срок хранения карточек составляет три года. Если отсутствуют другие документы о вредных и (или) опасных условиях труда, карточки нужно хранить 50 лет (для законченных делопроизводством после 01.01.2003) или 75 лет (для законченных делопроизводством до 01.01.2003) ([п. 427](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=345020&dst=101838&field=134&date=03.12.2022) Перечня типовых управленческих архивных документов, [п. 4.8](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=345467&dst=100048&field=134&date=03.12.2022) Инструкции по применению указанного Перечня).

Выдавайте смывающие средства согласно Типовым [нормам](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100012&field=134&date=03.12.2022) бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств. Эти средства выдаются один раз в месяц в количестве, которое зависит от вида выполняемых работ и производственных факторов. Уменьшать нормы выдачи вы не вправе ([п. 5](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100034&field=134&date=03.12.2022) Стандарта безопасности, [Письмо](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=157227&dst=100019&field=134&date=03.12.2022) Минтруда России от 29.04.2016 № 15–2/ООГ–1698).

Неиспользованные смывающие средства можно использовать в следующем месяце при соблюдении их срока годности ([п. 6](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100035&field=134&date=03.12.2022) Стандарта безопасности).

Если работник совмещает должности, по которым предусмотрена бесплатная выдача смывающих средств, то выдавайте их по Типовым [нормам](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100012&field=134&date=03.12.2022) в зависимости от наименования выполняемых работ и перечня производственных факторов на рабочем месте. При совмещении должностей и выполнении работ, для которых Типовыми [нормами](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100012&field=134&date=03.12.2022) определен один и тот же вид средств, достаточно выдать работнику их по большей из норм ([Письмо](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=161423&dst=100010&field=134&date=03.12.2022) Минтруда России от 29.09.2016 № 15–2/ООГ–3452).

Нормы выдачи средств, содержащиеся в Типовых [нормах](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100012&field=134&date=03.12.2022), рассчитаны исходя из полной занятости работника. Следовательно, работнику, принятому на 0,5 ставки, выдавайте средства по этим [нормам](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100012&field=134&date=03.12.2022) один раз в два месяца, т.е. из расчета 50 процентов нормы в месяц ([Письмо](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=161423&dst=100012&field=134&date=03.12.2022) Минтруда России от 29.09.2016 № 15–2/ООГ–3452).

Вам нужно закрепить в трудовом договоре работника или локальном нормативном акте нормы выдачи смывающих средств. Ознакомьте с нормами работника в письменном виде любым удобным способом: на бумаге или в электронной форме. Важно иметь подтверждение ознакомления ([п. 9](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=4&field=134&date=03.12.2022) Стандарта безопасности).

Офисным работникам (бухгалтерам, экономистам и др.) выдавать смывающие средства в соответствии с [Приказом](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&date=03.12.2022) Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н не требуется, поскольку их работа не связана даже с легкосмываемыми загрязнениями ([Письмо](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=157220&date=03.12.2022) Минтруда России от 06.05.2016 № 15–2/ООГ–1752).

Обратите внимание: с [1 сентября 2023 г.](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405226&dst=100010&field=134&date=03.12.2022) вступают в силу Единые типовые [нормы](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405226&date=03.12.2022) выдачи СИЗ и смывающих средств. До этой даты вы вправе использовать Типовые нормы, которые были изданы до дня вступления в силу Федерального [закона](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=100446&field=134&date=03.12.2022) от 02.07.2021 № 311–ФЗ, т.е. до 1 марта 2022 г. В период с 1 сентября 2023 г. и до 31 декабря 2024 г. включительно можете применять Единые типовые [нормы](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405226&dst=102101&field=134&date=03.12.2022) или продолжить использовать ранее установленные Типовые нормы. С 1 января 2025 г. используйте только Единые типовые [нормы](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405226&dst=102101&field=134&date=03.12.2022) ([ч. 2 ст. 2](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=100446&field=134&date=03.12.2022) Федерального закона от 02.07.2021 № 311–ФЗ).

Выдачу работникам смывающих средств условно можно разделить на несколько этапов.

Утвердите перечень рабочих мест и список работников, которым нужно выдавать такие средства. Перечень утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа. При составлении перечня нужно исходить, в частности, из результатов спецоценки условий труда. В то же время, если работник выполняет работы, указанные в Типовых [нормах](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100012&field=134&date=03.12.2022), выдавайте средства независимо от указанных результатов ([п. 13](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100047&field=134&date=03.12.2022) Стандарта безопасности, [Письмо](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=157227&dst=100018&field=134&date=03.12.2022) Минтруда России от 29.04.2016 № 15–2/ООГ–1698).

2Приобретите смывающие средства за счет собственных средств ([ч. 3 ст. 214](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=2651&field=134&date=03.12.2022) ТК РФ, [п. 3](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100032&field=134&date=03.12.2022) Стандарта безопасности).

Учтите: средства должны пройти подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством о техническом регулировании ([ч. 3 ст. 214](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=2651&field=134&date=03.12.2022), [ч. 1 ст. 221](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430621&dst=2765&field=134&date=03.12.2022) ТК РФ).

Информируйте работников о правилах применения таких средств ([п. 10](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100040&field=134&date=03.12.2022) Стандарта безопасности).

Назначьте ответственное должностное лицо или структурное подразделение, которое будет выдавать смывающие средства согласно [нормам](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=304636&dst=100089&field=134&date=03.12.2022) ([п. 14](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100050&field=134&date=03.12.2022) Стандарта безопасности).

Организуйте [учет смывающих средств](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=304636&dst=100106&field=134&date=03.12.2022) и контроль за их выдачей работникам в установленные сроки ([п. 24](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100064&field=134&date=03.12.2022) Стандарта безопасности).

Обеспечьте хранение смывающих средств согласно рекомендациям изготовителя ([п. 25](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100067&field=134&date=03.12.2022) Стандарта безопасности).

Выдачу смывающих средств фиксируйте под подпись в соответствующей [личной карточке](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100073&field=134&date=03.12.2022) учета. Исключение – выдача мыла или жидкого моющего средства на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями ([п. 24](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=5&field=134&date=03.12.2022) Стандарта безопасности).

В карточке нужно указать, в частности, норму средств на год. Рассчитайте ее сами с учетом месячной нормы и производственных факторов, в силу которых выдаются смывающие средства.

Если не обеспечить работников СИЗ, смывающими средствами:

Руководителя, могут привлечь к административной ответственности ([Письмо](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=163291&dst=100013&field=134&date=03.12.2022) Роструда от 28.11.2016 № ПГ/31983–03–3):

– по [ч. 4 ст. 5.27.1](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430599&dst=5663&field=134&date=03.12.2022) КоАП РФ – если не обеспечите работников СИЗ второго класса;

– по [ч. 1 ст. 5.27.1](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=430599&dst=8799&field=134&date=03.12.2022) КоАП РФ – если не обеспечите работников [СИЗ первого класса](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=347441&dst=100623&field=134&date=03.12.2022), не предоставите смывающие средства в соответствии с Типовыми [нормами](http://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&dst=100012&field=134&date=03.12.2022).

# 3.6 Обеспечение гарантий и компенсаций работникам

Гарантии права работника на охрану труда определены статьей 9 Закона об основах ОТ и статьей 220 ТК РФ. Согласно этим законодательным актам государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ.В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (по нормам) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством РФ. В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является предоставление работникам льгот и компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда. Согласно ст. 219 Трудового Кодекса (ТК) каждый работник имеет право на: компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях указываются в трудовом договоре (ст. 57 ТК). Работникам предоставляются следующие льготы и компенсации:

– сокращенная продолжительность рабочего времени;

– ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;

– повышенный размер оплаты труда;

– бесплатная выдача молока или других равноценных продуктов, лечебно–профилактическое питание;

– льготное пенсионное обеспечение по старости (возрасту).

В соответствии со ст. 92 ТК для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на: 4 часа в неделю и более в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. При сокращенной продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) согласно ст. 94 ТК не может превышать:

при 36–часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30–часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК). Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Согласно ст. 117 ТК ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов. Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК); не допускается также их отзыв из отпуска (ст. 125 ТК). Не допускается и замена отпуска денежной компенсацией работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК).

Согласно ст. 146 ТК оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями. В соответствии со ст. 147 ТК оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

На работах с вредными условиями труда статьей 222 ТК предусмотрена выдача работникам бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно–профилактическое питание.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2003 г. № 13. Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов утвержден Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 марта 2003 г. № 126. Бесплатная выдача молока (0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности) или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных Перечнем.

Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно–гигиеническими требованиями помещениях, утвержденными в установленном порядке. Не допускается замена молока денежной компенсацией, замена его другими продуктами (в там числе сметаной или сливочным маслом), кроме равноценных, а также выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, и отпуск его на дом.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается, когда по тем или иным причинам невозможна выдача работникам молока, с согласия работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками данной организации органа. Замена молока на лечебно-профилактические напитки, витаминные препараты и бифидосодержащие кисломолочные продукты, указанные в качестве равноценных, допускается только при положительном заключении Минздрава России на их применение.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца, дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в виде обогащенных им консервированных растительных пищевых продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, фруктовых и плодоовощных соков и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми соками с мякотью в количестве 250 – 300 г.

При постоянном контакте с неорганическими соединениями свинца рекомендуется вместо молока употребление кисломолочных продуктов.

Выдача обогащенных пектином пищевых консервированных растительных продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, фруктовых и плодоовощных соков и консервов, а также натуральных фруктовых соков с мякотью должна быть организована перед началом работы, а кисломолочных продуктов – в течение рабочего дня.

Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко не выдается. При обеспечении безопасных условий труда работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа.

Лечебно-профилактическое питание выдается рабочим, руководителям, специалистам и другим служащим в целях укрепления их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний. Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2003 г. № 14 утверждены согласованные с Министерством здравоохранения Российской Федерации:

Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда;

Сохранение права на досрочное назначение трудовой пенсии предусмотрено ст. 27 федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ. Трудовая пенсия по старости назначается досрочно следующим лицам:

1) мужчинам по достижении возраста 50 лет и женщинам по достижении возраста 45 лет, если они проработали соответственно не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах и имеют страховой стаж соответственно не менее 20 и 15 лет. Если указанные лица проработали на перечисленных работах не менее половины установленного выше срока и имеют требуемую продолжительность страхового стажа, трудовая пенсия им назначается с уменьшением возраста на один год за каждый полный год такой работы;

2) мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали на работах с тяжелыми условиями труда соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет. Если указанные лица проработали на перечисленных работах не менее половины установленного срока и имеют требуемую продолжительность страхового стажа, трудовая пенсия им назначается с уменьшением возраста на один год за каждые 2 года и 6 месяцев такой работы мужчинам и за каждые 2 года такой работы женщинам;

3) женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали в качестве трактористов – машинистов, а также в качестве машинистов строительных, дорожных и погрузочно-разгрузочных машин не менее 15 лет и имеют страховой стаж не менее 20 лет;

4) женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали не менее 20 лет в текстильной промышленности на работах с повышенной интенсивностью и тяжестью;

5) мужчинам по достижении возраста 55 лет, женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет в качестве рабочих локомотивных бригад и работников, непосредственно осуществляющих организацию перевозок и обеспечивающих безопасность движения на железнодорожном транспорте и метрополитене, а также в качестве водителей грузовых автомобилей непосредственно в технологическом процессе на шахтах, разрезах, в рудниках или рудных карьерах на вывозе угля, сланца, руды, породы и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

6) мужчинам по достижении возраста 55 лет, женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет в экспедициях, партиях, отрядах, на участках и в бригадах непосредственно на полевых геологоразведочных, поисковых, топографо-геодезических, геофизических, гидрографических, гидрологических, лесоустроительных и изыскательских работах и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

7) мужчинам по достижении возраста 55 лет, женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет в качестве рабочих, мастеров (в том числе старших) непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве, включая обслуживание механизмов и оборудования, и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

8) мужчинам по достижении возраста 55 лет, женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали соответственно не менее 20 и 15 лет в качестве механизаторов (докеров – механизаторов) комплексных бригад на погрузочно-разгрузочных работах в портах и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет:

9) мужчинам по достижении возраста 55 лет, женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет в плавсоставе на судах морского, речного флота и флота рыбной промышленности (за исключением портовых судов, постоянно работающих в акватории порта, служебно-вспомогательных и разъездных судов, судов пригородного и внутригородского сообщения) и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

10) мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали в качестве водителей автобусов, троллейбусов, трамваев на регулярных городских пассажирских маршрутах соответственно не менее 20 и 15 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

11) лицам, непосредственно занятым полный рабочий день на подземных и открытых горных работах (включая личный состав горноспасательных частей) по добыче угля, сланца, руды и других полезных ископаемых и на строительстве шахт и рудников, независимо от возраста, если они работали на указанных работах не менее 25 лет, а работникам ведущих профессий – горнорабочим очистного забоя, проходчикам, забойщикам на отбойных молотках, машинистам горных выемочных машин, если они проработали на таких работах не менее 20 лет;

12) мужчинам и женщинам, проработавшим соответственно не менее 25 и 20 лет на судах морского флота рыбной промышленности на работах по добыче, обработке рыбы и морепродуктов, приему готовой продукции на промысле (независимо от характера выполняемой работы), а также на отдельных видах судов морского, речного флота и флота рыбной промышленности;

13) мужчинам, проработавшим не менее 25 лет, и женщинам, проработавшим не менее 20 лет в летном составе гражданской авиации, а при оставлении летной работы по состоянию здоровья – мужчинам, проработавшим не менее 20 лет, и женщинам, проработавшим не менее 15 лет в указанном составе гражданской авиации;

14) мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали на работах по непосредственному управлению полетами воздушных судов гражданской авиации соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и не менее 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

15) мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали в инженерно-техническом составе на работах по непосредственному обслуживанию воздушных судов гражданской авиации соответственно не менее 20 и 15 лет и имеют страховой стаж в гражданской авиации соответственно не менее 25 и 20 лет.

Постановлением Правительство Российской Федерации от 18 июля 2002 г. № 537 О списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости работникам летного состава гражданской авиации в соответствии со статьей 27 федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" установлено:

а) при досрочном назначении трудовой пенсии по старости работникам, занятым на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах применяется Список № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, утвержденный Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10.

б) при досрочном назначении трудовой пенсии по старости работникам, занятым на работах с тяжелыми условиями труда применяется Список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденный Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10.

в) при досрочном назначении трудовой пенсии по старости женщинам, занятым в текстильной промышленности на работах с повышенной интенсивностью и тяжестью применяется Список производств и профессий текстильной промышленности, утвержденный Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 марта 1992 г. № 130.

г) при досрочном назначении трудовой пенсии по старости работникам, занятым в качестве рабочих локомотивных бригад, и работникам отдельных категорий, непосредственно осуществляющим организацию перевозок и обеспечивающим безопасность движения на железнодорожном транспорте и метрополитене применяется Список профессий рабочих локомотивных бригад, а также профессий и должностей работников отдельных категорий, непосредственно осуществляющих организацию перевозок и обеспечивающих безопасность движения на железнодорожном транспорте и метрополитене, утвержденный Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 1992 г. № 272;

д) при досрочном назначении трудовой пенсии по старости работникам, занятым в качестве рабочих, мастеров (в том числе старших) непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве, включая обслуживание механизмов и оборудования применяется Список профессий и должностей рабочих и мастеров (в том числе старших), занятых непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве (включая обслуживание механизмов и оборудования), утвержденный Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 1992 г. № 273;

е) при досрочном назначении трудовой пенсии по старости работникам, непосредственно занятым полный рабочий день на подземных и открытых горных работах (включая личный состав горноспасательных частей) по добыче угля, сланца, руды и других полезных ископаемых и на строительстве шахт и рудников применяется Список работ и профессий, дающих право на пенсию за выслугу лет независимо от возраста, утвержденный Постановлением Совета Министров РСФСР от 13 сентября 1991 г. № 481;

ж) при досрочном назначении трудовой пенсии по старости работникам, занятым на отдельных видах судов морского, речного флота и флота рыбной промышленности применяется Список работ (профессий и должностей), с учетом которых назначается пенсия за выслугу лет рабочим и специалистам, работающим на отдельных видах судов морского, речного флота и флота рыбной промышленности, утвержденный Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 июля 1992 г. № 467 (Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации, 1992, № 2, ст. 40);

з) при досрочном назначении трудовой пенсии по старости работникам, занятым в летном составе гражданской авиации применяется Список должностей работников летного состава авиации, утвержденный Постановлением Совета Министров РСФСР от 4 сентября 1991 г. № 459;

и) при досрочном назначении трудовой пенсии по старости работникам инженерно-технического состава, занятым на работах по непосредственному обслуживанию воздушных судов гражданской авиации применяется Список должностей инженерно-технического состава авиации, утвержденный Постановлением Совета Министров РСФСР от 4 сентября 1991 г. № 459.

Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 22 мая 1996 г. № 29 утверждено Разъяснение "О порядке применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих в соответствии со статьями 12, 78 и 78.1 Закона РСФСР "О государственных пенсиях в РСФСР" право на пенсию по старости в связи с особыми условиями труда и на пенсию за выслугу лет" (в ред. Постановления Минтруда РФ от 01.10.1999 № 36). В соответствии с данным Разъяснением право на пенсию в связи с особыми условиями труда имеют работники, постоянно занятые выполнением работ, предусмотренных Списками, в течение полного рабочего дня.

Под полным рабочим днем понимается выполнение работы в условиях труда, предусмотренных Списками, не менее 80 процентов рабочего времени. При этом в указанное время включается время выполнения подготовительных и вспомогательных работ, а у работников, выполняющих работу при помощи машин и механизмов, также время выполнения ремонтных работ текущего характера и работ по технической эксплуатации оборудования. В указанное время может включаться время выполнения работ, производимых вне рабочего места с целью обеспечения основных трудовых функций.

Если работники в связи с сокращением объемов производства работали в режиме неполной рабочей недели, но выполняли в течение полного рабочего дня работы, дающие право на пенсию в связи с особыми условиями труда, то специальный трудовой стаж, дающий право на пенсию в связи с особыми условиями труда, исчисляется им по фактически отработанному времени.

В специальный трудовой стаж, дающий право на пенсию в связи с особыми условиями труда, засчитываются периоды временной нетрудоспособности и ежегодных оплачиваемых отпусков, включая дополнительные.

# 3.7 Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников

Трудовой кодекс Российской Федерации определяет следующие обязанности в части наблюдения за состоянием здоровья работников:

«**Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.**

Работодатель обязан обеспечить: …

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний; …»

«**Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда.**

Работник обязан: …

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.»

«**Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.**

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры…

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти…»

В соответствии со ст. 69 ТК РФ обязательному предварительному и периодическим медицинским осмотрам подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Так, ТК РФ устанавливает обязанность по прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра также для:

– работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (часть первая ст. 213 ТК РФ);

– работников, принимаемых на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств (часть первая ст. 213, ст. 328 ТК РФ);

– работников, занятых на подземных работах (часть первая ст. 213, ст. 330.3 ТК РФ);

– спортсменов (ст. 348.3 ТК РФ);

– лиц, привлекаемых на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей (ст. 324 ТК РФ);

– работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей (часть вторая ст. 213 ТК РФ).

Обязанность работодателя организовать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров для конкретных категорий работников может следовать и из иных федеральных законов. Такие осмотры обязательны, в частности, для:

– педагогических работников (п. 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273–ФЗ);

– персонала объектов по хранению и уничтожению химического оружия (ст. 14 Федерального закона от 02.05.1997 № 76–ФЗ);

– отдельных категорий работников объектов использования атомной энергии (ст. 27 Федерального закона от 21.11.1995 № 170–ФЗ);

– лиц, принимаемых на работу, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой (п. 3 ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 № 17–ФЗ).

В соответствии с частью четвертой ст. 213 ТК РФ вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. Большинство таких факторов и видов работ, при выполнении которых работники подлежат обязательному медицинскому осмотру, приведены в соответствующих перечнях, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н. В то же время из формулировки части четвертой ст. 213 ТК РФ не следует, что указанные перечни устанавливают исчерпывающий список категорий работников, которые подлежат обязательному медицинскому осмотру. Следовательно, такие категории могут быть предусмотрены и иными нормативными актами, например:

– Перечнем профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным постановлением Правительства РФ от 08.09.1999 № 1020;

– Перечнем должностей работников объектов использования атомной энергии, на которые распространяются медицинские противопоказания, утвержденным постановлением Правительства РФ от 01.03.1997 № 233.

От лиц, для которых такой осмотр не является обязательным в соответствии с законодательством РФ, работодатель не может требовать прохождения предварительного медицинского осмотра (определение Приморского краевого суда от 06.10.2015 № 33–9050/2015, определение Владимирского областного суда от 06.09.2012 № 33–2581/2012).

**Медосмотры для совместителей**

Согласно [статье 60.1](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-60.1/) ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). При совместительстве заключается трудовой договор, работник считается вновь принятым на работу.

В соответствии со [статьёй 287](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-44/statia-287/) ТК РФ гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Соответственно, таких работников нужно направлять на обязательный медицинский осмотр, если на них воздействуют вредные производственные факторы, установленные в результате СОУТ, или если их работы относятся к перечню, предусмотренному Приложением к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

Однако стоит учитывать, что согласно [статье 282](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-44/statia-282/) ТК РФ не допускается работа по совместительству лиц на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

Порядок организации предварительных и периодических медицинских осмотров в организации утверждён приказом Минздрава от 28.01.2021 № 29н – это основной документ, регламентирующий проведение предварительных и периодических медицинских осмотров.

Частота проведения периодических медицинских осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ.

Существует несколько видов медицинских осмотров и освидетельствований, рассматриваемые в рамках трудового права, призванных обеспечить функционирование организации.

1. Обязательное психиатрическое освидетельствование

Подпункт а) пункта 2 раздела II Инструкции по организации проведения врачебными комиссиями медицинских организаций, подведомственных ФМБА России, обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности, утвержденной приказом Федерального медико–биологического агентства России от 09.06.2018 № 121 (далее – Инструкция по психиатрическому освидетельствованию):

«Обязательное психиатрическое освидетельствование работников проводится с целью определения их пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности, предусмотренных Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденным Постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. № 377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании.»

**Виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование**

1. Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств по профессиям и должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств1.

2.Деятельность, связанная с производством, транспортировкой, хранением и применением взрывчатых материалов и веществ.

3.Деятельность в области использования атомной энергии, осуществляемая работниками объектов использования атомной энергии при наличии у них разрешений, выдаваемых органами Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору2.

4. Деятельность, связанная с оборотом оружия.

5.Деятельность, связанная с проведением аварийно–спасательных работ, а также с работой, выполняемой пожарной охраной при тушении пожаров.

6.Деятельность, непосредственно связанная с управлением подъемными механизмами (кранами), подлежащими учету в органах Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору3.

7.Деятельность по непосредственному забору, очистке и распределению воды питьевых нужд систем централизованного водоснабжения.

8.Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

9. Деятельность по присмотру и уходу за детьми.

10.Деятельность, связанная с работами с использованием сведений, составляющими государственную тайну.

11.Деятельность в сфере электроэнергетики, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режимом работы электроустановок4.

12.Деятельность в сфере теплоснабжения, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режимом работы объектов теплоснабжения5.

13.Деятельность, непосредственно связанная с обслуживанием оборудования, работающего под избыточным давлением более 0,07 МПа и подлежащего учету в органах Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору6:

* пара, газа (в газообразном, сжиженном состоянии);
* воды при температуре более 115°С;
* иных жидкостей при температуре, превышающей температуру их кипения при избыточном давлении 0,07 МПа.

14.Деятельность, непосредственно связанная с диспетчеризацией производственных процессов в химической (нефтехимической) промышленности, включая деятельность операторов производственного оборудования в химической (нефтехимической) промышленности (при производстве химических веществ 1 и 2 классов опасности).

15. Деятельность, связанная с добычей угля подземным способом.

16. Деятельность, связанная с эксплуатацией, ремонтом скважин и установок при переработке высокосернистой нефти, очистке нефти и газа от сероводорода, очистке нефтеналивных судов, цистерн, резервуаров, добычей и обработкой озокерита, экстракционноозокеритовым производством.

17.Деятельность, непосредственно связанная с контактами с возбудителями инфекционных заболеваний – патогенными микроорганизмами I и II группы патогенности, возбудителями особо опасных инфекций, а также с биологическими токсинами (микробного, растительного и животного происхождения) или с доступом к указанным субстанциям.

Психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, проводится при трудоустройстве до прохождения предварительного медосмотра, а затем – не реже раза в пять лет. При приёме на работу повторно проходить освидетельствование не нужно, если соблюдаются два условия одновременно. работник будет выполнять вид работ, по которым ранее проходил освидетельствование. Срок прохождения – не позднее двух лет; по состоянию психического здоровья работник был пригоден к выполнению указанного вида деятельности по результатам прошлого освидетельствования.

Для прохождения освидетельствования работник обращается в медицинскую комиссию, предъявляет:

* паспорт;
* СНИЛС или АДИ–РЕГ ;
* заключения, выданные по результатам обязательных медицинских осмотров, предусмотренных статьей 220 ТК РФ (при их наличии);
* направление от работодателя.

Обязательное психиатрическое освидетельствование для работников проводится за счёт работодателя (ч. 9 ст. 220 ТК). Нельзя переложить расходы по ОПО на работника. Даже если работник признан негодным и с ним не стали заключать трудовой договор, все затраты компенсирует компания.

##### 2. Внеочередное обязательное психиатрическое освидетельствование.

Пункт 5 раздела II Инструкции по психиатрическому освидетельствованию:

«В случае выявления признаков психических и поведенческих расстройств у работника при прохождении им периодического медицинского осмотра или при оказании ему медицинской помощи в медицинской организации, работник направляется на внеочередное обязательное психиатрическое освидетельствование.»

##### 3. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры.

Пункт 2 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н:

«Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.»

##### 4. Обязательные периодические медицинские осмотры.

Пункт 3 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н:

«Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее – периодические осмотры) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.»

Периодические осмотры проводятся не реже, чем в сроки, предусмотренные [**приложением**](_blank) к Порядку. Согласно ему, периодичность проведения МО определяется конкретным вредным производственным фактором.

Работники в возрасте до 21 года проходят периодические осмотры ежегодно.

##### 5. Внеочередной медицинский осмотр.

Пункт 19 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н:

«Внеочередные медицинские осмотры (обследования) проводятся на основании выданного работодателем направления на внеочередной медицинский осмотр при наличии медицинских рекомендаций по итогам медицинских осмотров и/или после нетрудоспособности работника.»

Согласно статьям [**214**](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-x/glava-35_1/statia-214_1/) и [**220**](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-x/glava-36_1/statia-220_1/) ТК РФ работники проходят внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями. Форма указанных медицинских рекомендаций нормативно не установлена.

Работодатель может направить работника на внеочередной медицинский осмотр после потери им трудоспособности или на основании медицинских рекомендаций согласно п. 19 [**Порядка**](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=416520). Для этого нужно сформировать направление и передать его работнику.

##### 6. Предсменные, предрейсовые медицинские осмотры.

Пункт 4 Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, утвержденного приказом Минздрава России от 15.12.2014 № 835н:

«Предсменные, предрейсовые медицинские осмотры проводятся перед началом рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения».

##### 7. Послесменные, послерейсовые медицинские осмотры.

Пункт 5 Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, утвержденного приказом Минздрава России от 15.12.2014 № 835н:

«Послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся по окончании рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работников, острого профессионального заболевания или отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения».

##### 8. Медицинское освидетельствования на состояние опьянения.

Пункт 2 Порядка проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического), утвержденного приказом Минздрава России от 18.12.2015 № 933н (Приложение № 1):

«Целью медицинского освидетельствования является установление наличия или отсутствия состояния опьянения, фактов употребления алкоголя, наркотических средств, психотропных, новых потенциально опасных психоактивных, одурманивающих или иных вызывающих опьянение веществ в случаях, установленных законодательством Российской Федерации».

##### 9. Химико–токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

Пункт 3 Правил проведения химико–токсикологических исследований при медицинском освидетельствовании, утвержденных приказом Минздрава России от 18.12.2015 № 933н (Приложение № 3)

«Химико–токсикологические исследования пробы биологического объекта при медицинском освидетельствовании в обязательном порядке проводятся на следующие химические вещества, включая их производные, метаболиты и аналоги: опиаты, растительные и синтетические каннабиноиды, фенилалкиламины (амфетамин, метамфетамин), синтетические катиноны, кокаин, метадон, бензодиазепины, барбитураты, этанол и его суррогаты.

Химико–токсикологические исследования проводятся на иные вещества, которые могут повлечь неблагоприятные последствия при деятельности, связанной с источником повышенной опасности.»

**Алгоритм организации предварительных и периодических медосмотров**

Представим порядок организации периодических медосмотров в виде пошагового алгоритма.

Шаг 1. Определить ответственного за организацию медосмотра (работодатель определяет самостоятельно).

Шаг 2. Заключить договор с медицинской организацией, имеющей лицензию на проведение медицинских осмотров.

Шаг 3. Составить перечень рабочих мест и профессий, связанных с воздействием на работника вредных и (или) опасных производственных факторов для каждого рабочего места (профессии).

Шаг 4. Составить и утвердить (работодателем) список лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам.

Шаг 5. Составить и утвердить (работодателем) список работников, подлежащих периодическим осмотрам (до введения в действие приказа назывался контингент).

Шаг 6. Направить этот список не позднее 10 рабочих дней после утверждения работодателем в территориальный отдел Роспотребнадзора по фактическому месту нахождения работодателя.

Шаг 7. Составить и утвердить (работодателем) поименный список работников, подлежащих периодическим осмотрам (взаимосвязан с шагом 5).

Шаг 8. Направить поименные списки в медицинскую организацию (с которой заключен договор на проведение медицинских осмотров), согласовать календарный план и ознакомить с ним работников (только для периодического осмотра).

Шаг 9. Оформить и выдать работникам направления на медосмотр.

Шаг 10. Получить результаты медосмотра (заключение, заключительный акт).

Рассмотрим подробнее отдельные шаги алгоритма.

**Работа с медицинской организацией**

Для проведения предварительного или периодического осмотра медицинской организацией формируется постоянно действующая врачебная комиссия под руководством врача–профпатолога, состав которой утверждается приказом (распоряжением) руководителя медицинской организации.

Врачебная комиссия состоит из врача–профпатолога и врачей–специалистов (прошедших повышение квалификации по специальности «профпатология» либо имеющих действующий сертификат по этой же специальности).

**Документы для подачи в медицинскую организацию:**

1. Направление.
2. Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, содержащее СНИЛС, или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета в форме электронного документа или на бумажном носителе.
3. Паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность).
4. Решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации).
5. Полис обязательного (добровольного) медицинского страхования.

Согласно п. 4 [**Порядка**](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=416520) периодический медосмотр работников может проводиться **мобильными медицинскими бригадами** врачей–специалистов медицинской организации. Перед проведением таких медосмотров работники должны пройти диагностические исследования в медицинских организациях.

**Выдача направления**

В соответствии с п. 9 и п. 25 [**Порядка**](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=416520) проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников перед проведением предварительного/периодического медицинского осмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан вручить работнику, направляемому на предварительный/периодический медицинский осмотр, направление, оформленное в соответствии с п. 9 Порядка.

Форма самого направления нормативно не установлена, но есть требования к содержанию.

**В направлении указывается:**

* наименование организации, электронная почта, контактный телефон;
* форма собственности и вид экономической деятельности организации по ОКВЭД;
* наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН, электронная почта, контактный телефон;
* вид медицинского осмотра;
* фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол работника;
* наименование структурного подразделения организации (при наличии);
* наименование должности (профессии) или вида работы;
* вредные и (или) опасные производственные факторы, виды работ, в соответствии со списком лиц;
* номер медицинского страхового полиса обязательного и (или) добровольного медицинского страхования.

В самом направлении подпись сотрудника не нужна, но работодатель обязан организовать учёт выдачи направлений с помощью журналов учёта, и в этом журнале работники уже должны поставить подпись. Журнал можно вести в физическом виде с физическими подписями, либо в электронном виде с электронными подписями (если в организации внедрён электронный документооборот).

**Формирование списков работников**

Содержание списков утверждено п.10 [**Порядка**](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=416520) проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

**Для списка лиц, подлежащих прохождению предварительного медосмотра при поступлении на работу (шаг 4 алгоритма):**

а) наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

б)наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| СПИСОК ЛИЦ, подлежащих предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н в 2022 году | | | | | | |
| **№ п/п** | **Профессия, должность** | **Численность работающих (чел.)** | **Наименования вредных и/или опасных производственных факторов, видов работ** | **Номера разделов и пунктов приложения 1 к приказу Минздрава России от 28.01.2021 № 29н** | **Периодичность осмотров** | |
| в ЛПУ | в центре профпатологии |
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. |
| 1. |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |  |

**Для списка работников, подлежащих прохождению периодического медосмотра (шаг 5 алгоритма):**

а) наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

б) наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| СПИСОК РАБОТНИКОВ, подлежащих предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н в 2022 году | | | | | | |
| **№ п/п** | **Профессия, должность** | **Численность работающих (чел.)** | **Наименования вредных и/или опасных производственных факторов, видов работ** | **Номера разделов и пунктов приложения 1 к приказу Минздрава России от 28.01.2021 № 29н** | **Периодичность осмотров** | |
| в ЛПУ | в центре профпатологии |
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. |
| 1. |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |  |

**Для поимённых списков работников (ежегодно, соответствует шагу 7 алгоритма):**

а) фамилия, имя, отчество (при наличии) работника;

б) профессия (должность) работника, стаж работы в ней;

в) наименование структурного подразделения организации (при наличии);

г) наименование вредных производственных факторов или видов работ.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ПОИМЕННЫЙ СПИСОК работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н в 2022 году | | | | | | | |
| **№ п/п** | **Ф.И.О. работника** | **Дата рождения** | **Наименование структурного подразделения** | **Профессия (должность)** | **Стаж работы в профессии (должности)** | **Наименования вредных и/или опасных производственных факторов, видов работ** | **Номера разделов и пунктов приложения 1 к приказу Минздрава России от 28.01.2021 № 29н** |
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |  |

Поименный список и список работников для периодического медосмотра актуализируется ежегодно.

**Получение результатов медосмотра**

Предварительный или периодический медосмотр считается завершённым, когда выдано **заключение** врачей–специалистов и результаты лабораторных и функциональных исследований в объеме, установленном договором между медицинской организацией и работодателем, с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров и диспансеризации.

Кроме заключения составляется **заключительный акт** по итогам проведения периодических остров не позднее чем через 30 дней после их завершения. В его разработке принимает участие проводившая медосмотр организация, представители работодателя и федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно–эпидемиологического благополучия населения.

Заключение должно быть составлено в 3 экземплярах и направлено работодателю не позднее 5 рабочих дней с момента его утверждения медорганизацией. Первый экземпляр выдается лицу, проходящему медицинский осмотр; второй экземпляр приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился предварительный осмотр; третий экземпляр направляется работодателю.

**В заключении указывается:**

1. Дата выдачи;
2. Фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол лица, прошедшего медосмотр;
3. Наименование работодателя;
4. Наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы;
5. Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов, видов работ;
6. Результаты предварительного осмотра: медицинские противопоказания к работе выявлены (перечислить вредные факторы или виды работ, в отношении которых выявлены противопоказания) или медицинские противопоказания к работе не выявлены; группа здоровья лица, поступающего на работу.

Заключение подписывается председателем врачебной комиссии с указанием фамилии и инициалов и заверяется печатью медицинской организации (при наличии), проводившей медосмотр.

Допускается выдача заключения в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, посредством передачи по защищенным каналам связи, исключающим возможность несанкционированного доступа к информации третьих лиц и с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

При наличии доступа у медицинской организации в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения (ЕГИСЗ) заключение в форме электронного документа вносится медицинской организацией не позднее 5 рабочих дней в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения (в соответствии с Порядком, утверждённым [**приказом**](https://docs.cntd.ru/document/565911145) Минздрава № 947н).

Заключительный акт (в том числе в электронной форме) составляется в пяти экземплярах, которые направляются медицинской организацией в течение 5 рабочих дней от даты утверждения акта: работодателю, в центр профпатологии субъекта Российской Федерации, Фонд социального страхования, в территориальный орган Роспотребнадзора.

Один экземпляр заключительного акта хранится в медицинской организации, проводившей периодические осмотры, в течение 50 лет.

**В заключительном акте указывается:**

1. Наименование медицинской организации, проводившей периодический осмотр, адрес ее местонахождения и код по ОГРН;
2. Дата составления акта;
3. Наименование работодателя;
4. Общая численность работников, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
5. Численность работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
6. Численность работников, занятых на работах, при выполнении которых обязательно проведение периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
7. Численность работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
8. Численность работников, прошедших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
9. Процент охвата работников периодическим медицинским осмотром;
10. Список лиц, прошедших периодический медицинский осмотр, с указанием пола, даты рождения, структурного подразделения (при наличии), заключения медицинской комиссии;
11. Численность работников, не завершивших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин;
12. Список работников, не завершивших периодический медицинский осмотр;
13. Численность работников, не прошедших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин;
14. Список работников, не прошедших периодический медицинский осмотр;
15. Численность работников, не имеющих медицинские противопоказания к работе;
16. Численность работников, имеющих медицинские противопоказания к работе;
17. Численность работников, нуждающихся в проведении дополнительного обследования;
18. Численность работников, нуждающихся в обследовании в центре профпатологии;
19. Численность работников, нуждающихся в амбулаторном обследовании и лечении;
20. Численность работников, нуждающихся в стационарном обследовании и лечении;
21. Численность работников, нуждающихся в санаторно–курортном лечении;
22. Численность работников, нуждающихся в диспансерном наблюдении;
23. Список лиц с установленным предварительным диагнозом профессионального заболевания с указанием пола, даты рождения; структурного подразделения (при наличии), профессии (должности), вредных и (или) опасных производственных факторов и работ;
24. Перечень впервые установленных хронических соматических заболеваний с указанием класса заболеваний по действующей Международной классификации болезней и проблем, связанных со здоровьем (далее – МКБ);
25. Перечень впервые установленных профессиональных заболеваний с указанием класса заболеваний по МКБ;
26. Перечень впервые установленных инфекционных заболеваний (отравлений), связанных с условиями труда;
27. Результаты выполнения рекомендаций предыдущего заключительного акта;
28. Рекомендации работодателю по реализации комплекса оздоровительных мероприятий, включая профилактические и другие мероприятия.

Заключительный акт подписывается председателем врачебной комиссии и заверяется печатью медицинской организации (при наличии).

**Организация предсменных, предрейсовых и послесменныхе, послерейсовых медосмотров**

Порядок их проведения утвержден [**приказом**](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=250550) Минздрава России от 15.12.2014 № 835н.

Кем проводятся предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медосмотры:

* медицинскими работниками с высшим или средним профессиональным образованием;
* медицинской организацией или иной организацией, осуществляющей медицинскую деятельность (в том числе медицинским работником, состоящим в штате работодателя) при наличии лицензии на осуществление медицинской деятельности, предусматривающей выполнение работ (услуг) по рассматриваемым в разделе медицинским осмотрам.

Согласно п.10 [**Порядка**](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=250550) предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся в следующем объеме:

1. Сбор жалоб, визуальный осмотр, осмотр видимых слизистых и кожных покровов, общая термометрия, измерение артериального давления на периферических артериях, исследование пульса.
2. Выявление признаков опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического), остаточных явлений опьянений, включая проведение лабораторных и инструментальных исследований:
   * количественного определения алкоголя в выдыхаемом воздухе;
   * определения наличия психоактивных веществ в моче при наличии признаков опьянения и отрицательных результатах исследования выдыхаемого воздуха на алкоголь.

При наличии признаков опьянения и отрицательных результатах исследования выдыхаемого воздуха на алкоголь проводится отбор мочи для определения наличия в ней психоактивных веществ (в соответствии с [**приказом**](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=90152) Минздравсоцразвития от 27.01.2006 № 40).

В случае регистрации у работника отклонения величины артериального давления или частоты пульса проводится повторное исследование (не более двух раз с интервалом не менее 20 минут).

Регистрация результатов предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров

В соответствии c п.14 [**Порядка**](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=250550) результаты проведенных предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров вносятся в журнал регистрации, в которых указывается следующая информация о работнике:

1. Дата и время проведения медицинского осмотра.
2. Фамилия, имя, отчество работника.
3. Пол работника.
4. Дата рождения работника.
5. Результаты исследований.
6. Заключение о результатах медицинских осмотров.
7. Подпись медицинского работника с расшифровкой подписи.
8. Подпись работника.

Журналы ведутся на бумажном носителе, страницы которого должны быть прошнурованы, пронумерованы, скреплены печатью организации, и (или) на электронном носителе с учетом требований законодательства о персональных данных и обязательной возможностью распечатки страницы.

В случае ведения журналов в электронном виде внесённые в них сведения заверяются усиленной квалифицированной электронной подписью.

**Ответственность за отсутствие медицинских осмотров**

В соответствии со [**статьёй 5.27.1**](https://www.zakonrf.info/koap/5.27.1/) КоАП РФ допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены) влечет наложение административного штрафа:

* на должностных лиц – в размере от пятнадцати до двадцати пяти тысяч рублей;
* на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от пятнадцати до двадцати пяти тысяч рублей;
* на юридических лиц – от ста десяти до ста тридцати тысяч рублей.

# 3.8 Обеспечение санитарно–бытового обслуживания

Санитарно–бытовое обслуживание работников является частью комплекса мер по охране труда. Наибольшее значение в санитарно–гигиеническом отношении имеет обеспечение работников необходимым количеством соответствующим образом оборудованных санитарно–бытовых помещений.

Санитарно–бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно–бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Обеспечение работающих санитарно–бытовыми помещениями, размещение и оборудование этих помещений производится согласно требованиям СП 44.13330.2011 «Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04–87»

К вспомогательным помещениям относятся:

– гардеробные;

– умывальные;

– душевые и полудушевые;

– ручные и ножные ванны;

– уборные, помещения личной гигиены для женщин;

– помещения для отдыха и приема пищи;

– помещения для обогрева работающих и др.

Необходимость вспомогательных помещений устанавливается в соответствии с санитарной характеристикой производственных процессов (группой и подгруппой) и числом работающих.

По санитарной характеристике выбирается состав специальных бытовых помещений и их оборудование, а по числу работающих в наиболее многочисленной смене, которым положены эти помещения, определяют площадь этих помещений и их оборудование.

Помещения для отдыха (в рабочее время) предусматривают в соответствии с технологической частью проекта. Их располагают на удалении не более 75 м от рабочих мест и оборудуют умывальником с подводом горячей и холодной воды и устройством питьевого водоснабжения.

Помещения для личной гигиены женщин оборудуют при работе 15 женщин и более в самой многочисленной смене и, как правило, совмещают с женскими уборными.

Прачечные, помещения для химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания, ремонта одежды и обуви устраивают в коммунальных и общих прачечных предприятия.

Комнаты для приема пищи оборудуются кипятильниками, холодильниками, умывальниками и электроплитами. Душевые следует размещать смежно с гардеробными.

Нормы площади помещений на 1 человека, единицу оборудования, расчетное число работников, обслуживаемых на единицу оборудования в санитарно–бытовых помещениях:

Таблица 3 – Площадь помещений на 1 чел., м2

|  |  |
| --- | --- |
| Гардеробные уличной одежды, раздаточные спецодежды, помещения для обогрева или охлаждения | 0,1 |
| Кладовые для хранения спецодежды: |  |
| – при обычном составе спецодежды | 0,04 |
| – расширенном составе спецодежды | 0,06 |
| – громоздкой спецодежде | 0,08 |
| Респираторные | 0,07 |
| Помещения централизованного склада спецодежды и средств индивидуальной защиты: |  |
| – для хранения | 0,07 |
| – выдачи, включая кабины примерки и подгонки | 0,02 |
| Помещения дежурного персонала с местом для уборочного инвентаря, курительные при уборных или помещениях для отдыха | 0,02 |
| Места для чистки обуви, бритья, сушки волос | 0,01 |
| Помещения для сушки, обеспыливания или обезвреживания спецодежды | 0,15 |
| Помещения для мытья спецодежды, включая каски и спецобувь | 0,3 |
| Площадь помещений на единицу оборудования, м | |
| Преддушевые при кабинах душевых открытых и со | 0,7 |
| сквозным проходом |  |
| Тамбуры при уборных с кабинами | 0,4 |
| Число обслуживаемых в смену на единицу оборудования, чел. | |
| Напольные чаши (унитазы) и писсуары уборных: |  |
| – в производственных зданиях | 18/12 |
| – административных | 45/30 |
| – при залах собраний, совещаний, гардеробных, столовых | 100/60 |
| Умывальники и электрополотенца в тамбурах уборных: |  |
| – в производственных зданиях | 72/48 |
| – административных | 40/27 |

Расстояние от рабочих мест в производственных зданиях до уборных, курительных, помещений для обогрева или охлаждения, полудушей, устройств питьевого водоснабжения должно приниматься не более 75 м, а от рабочих мест на площадке предприятия – не более 150 м.

Устройства для очистки обуви оборудуются при входах в гардеробные.

Установление порядка обеспечения работников санитарно–бытовыми помещениями и устройствами, лечебно–профилактическими средствами за счет средств работодателей является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда.

Санитарно–бытовое и лечебно–профилактическое обслуживание работников включает, например, отделку и поддержание в удовлетворительном санитарном состоянии помещений:

* кабинета (цеха, склада), где работник осуществляет свои трудовые или служебные обязанности;
* отведенного для приема пищи;
* предназначенного для осуществления гигиенических процедур;
* душевых и оснащенных умывальниками;
* гардеробных, раздевалок.

К каждому помещению в зависимости от его назначения предъявляются свои требования по отделке и содержанию, а также размерам.

Общим является требование к отделке поверхностей помещения материалами, с которых легко удаляются различные загрязнения. Обрабатываемые поверхности не должны страдать от применения дезинфицирующих и чистящих средств.

Стены и пол санузлов, душевых и умывальных должны быть отделаны керамической плиткой: она легко моется, при этом не накапливает вредных веществ и при правильной обработке не создает среды для размножения бактерий.

Для поддержания нормального санитарного состояния в офисных, бытовых, складских и производственных помещениях необходимо проводить периодическую влажную уборку с обработкой поверхностей, с которыми контактирует персонал, обеззараживающими средствами.

Все помещения должны быть оснащены исправной системой вентиляции во избежание застоя воздуха и распространения бактерий.

Все производственные и бытовые помещения, а также рабочие места и оборудование должны содержаться в чистоте и порядке и своевременно ремонтироваться.

С учетом условий производства для всех производственных и бытовых помещений должен быть установлен индивидуальный порядок уборки.

Если бытовые помещения размещаются в отдельно стоящих зданиях, они должны соединяться с производственными зданиями отапливаемыми переходами.

Рабочие помещения заводоуправлений, контор, конструкторских бюро, помещения для кормления грудных детей, пунктов питания и здравпунктов должны быть с естественным освещением, а в остальных вспомогательных помещениях допускается освещение вторым светом или иметь искусственное освещение.

Инвентарь и оборудование для уборки вспомогательных помещений должны храниться и очищаться в помещении площадью не менее 3 м2, оборудованном мойками с холодной и горячей водой (через смесители), а также сушкой уборочного инвентаря.

Наружные входы во вспомогательные здания и помещения должны иметь приспособления для очистки обуви от грязи. Административно–конторские помещения, цеховые конторы и конструкторские бюро, располагаемые внутри производственных зданий, должны быть изолированы от производственных помещений либо должна быть устроена звукоизоляция до допустимых уровней громкости шума на рабочих местах.

На каждом предприятии для работающих должны быть оборудованы санитарно-бытовые помещения (умывальные, душевые, гардеробные или шкафы для одежды, уборные и пр.). За нарушение данной нормы предприятия наказываются (см., например, Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 02.12.2014 № 09АП–47626/2014 по делу № А40–103616/14).

Использовать бытовые помещения не по назначению запрещено.

Все санитарно-бытовые помещения должны ежедневно убираться и регулярно проветриваться; при невозможности проветривания устраивается вентиляция с механическим побуждением. При проверках на это также обращается внимание (см., например, Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 10.02.2015 № 09АП–58698/2014 по делу № А40–125138/14).

Гардеробные, раздевалки, душевые и другие санитарно-бытовые помещения и устройства нужно периодически подвергать дезинфекции.

Желоба, каналы, трапы, писсуары и унитазы в душевых и уборных должны регулярно прочищаться и промываться, а полы уборных – быть сухими.

Полы в гардеробных, уборных, умывальных, душевых и помещениях личной гигиены женщин должны быть влагостойкими, не скользкими, светлых тонов, а стены и перегородки – облицованы на высоту 1,8 м влагостойкими, светлых тонов материалами, легко очищающимися и моющимися горячей водой.

В душевых горячая вода должна быть в достаточном количестве для всех работающих. Чтобы избежать очередей, составляются графики эксплуатации душевых рабочими отдельных смен и цехов.

Умывальники обеспечиваются мылом и регулярно сменяемыми полотенцами или воздушными осушителями рук.

Пункты питания (столовые, столовые–доготовочные, буфеты) должны соответствовать санитарным требованиям, установленным для предприятий общественного питания.

Спецмолоко отпускается работающим в пунктах питания или в особо выделенных помещениях, оборудованных посадочными местами, холодильным шкафом, умывальником и мойкой с горячей водой для мытья посуды.

Обеспечение персонала питьевой водой в индивидуальной или коллективной таре. На практике, чтобы обеспечить персонал чистой питьевой водой, офисы и производственные участки оснащаются кулерами. Работая при высокой температуре окружающей среды, в «горячих» цехах, на открытой площадке летом, люди должны иметь свободный доступ к подсоленной воде. Это связано с необходимостью восстановления водно–солевого баланса, нарушенного интенсивным потоотделением.

Выдача средств индивидуальной защиты (СИЗ). Любой производственный процесс связан с необходимостью обеспечить защиту работника от воздействия окружающей среды, механических повреждений, загрязнений. Работодатель обязан предоставить работнику спецодежду его размера вне зависимости от ее предназначения (защитная или сигнальная). Нормы выдачи и перечень выдаваемой спецодежды зависят от характера работы, регламентируются санитарно-гигиеническими нормами и требованиями техники безопасности и утверждаются внутренним актом организации. Это касается и других средств индивидуальной защиты.

Стирка выдаваемой работодателем спецодежды и чистка других средств индивидуальной защиты. Чистка, в том числе химическая, осуществляется работодателем за свой счет. Работник не имеет права выносить СИЗ за пределы территории предприятия (организации) по окончании рабочей смены. С этим связано сразу 2 аспекта, которые включает санитарное бытовое–обслуживание работников, – обустройство гардеробных и ​организация прачечной, а при необходимости – химчистки.

Выдача смывающих и обеззараживающих средств сотрудникам, занятым на работах, связанных с загрязнением. Загрязнения, с которыми неизбежно связано выполнение ряда работ, классифицируют на нестойкие и стойкие. Для смывания первых, таких как пыль, бытовая грязь, выдается мыло. Удаление стойких загрязнений, например, ГСМ, машинное масло, требует использования чистящих паст. Если рабочие обязанности осуществляются в условиях действия биологически вредного фактора, персоналу выдаются средства обеззараживания. Например, опасность заражения бруцеллезом на участке первичной обработки сырья в меховом производстве подразумевает включение в перечень выдаваемых рабочим средств медицинского спирта. Работа с медикаментами, химическими соединениями подразумевает выдачу защитного и увлажняющего крема для рук.

Выдача молока или эквивалентных молочных продуктов на вредных работах. В целях профилактики профзаболеваний среди персонала, занятого на вредном производстве, на предприятиях осуществляется выдача молока, кефира или творога. Такой порядок подразумевает обеспечение санитарных условий для хранения и выдачи молочной продукции. Необходим холодильник, а лицо, непосредственно осуществляющее выдачу молока даже в заводской таре, обязано иметь санитарную книжку. Чтобы избежать сложностей, на предприятиях молоко часто по заявлению работников заменяют выплатой денежной компенсации, эквивалентной стоимости продукта.

Оборудование санитарно–бытовых помещений – обязанность работодателя!

Согласно ч. 1 ст. 24 Федерального закона от 30.03.1999 № 52–ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (в ред. от 03.07.2016) при эксплуатации производственных, общественных помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта должны осуществляться санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия и обеспечиваться безопасные для человека условия труда, быта и отдыха в соответствии с санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Одним из направлений государственной политики в области охраны труда является установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей (ст. 210 Трудового кодекса РФ; далее – ТК РФ).

В соответствии с требованиями охраны труда санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников возлагается на работодателя (ст. 212, 223 ТК РФ). В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и др.

Состав вспомогательных и бытовых помещений определяется уже на стадии строительства промышленного предприятия.

В условиях повышенного риска возникновения и развития профессиональных заболеваний на работодателя возлагается обязанность по обеспечению персонала лечебно-профилактическим питанием.

Условия при работе с радиоактивными веществами, ионизирующими излучениями, а также на металлургическом, электротехническом и химическом предприятии относятся к особо вредным. Для каждого вида производств разработан свой профилактический рацион. Он либо выдается в виде горячего завтрака, либо включается в обед.

Такое санитарно-бытовое обеспечение работников подразумевает организацию на предприятии не комнаты для приема пищи, а полноценной столовой, где осуществляется приготовление пищи.

Гигиеническое требование к содержанию пищеблока включает порядок хранения продуктов и нормальное санитарное состояние мест приготовления блюд. Обработка дезинфицирующими растворами рабочих поверхностей в таких помещениях обязательна.

Места для приема пищи, посуда должны содержаться в чистоте. Не допускается присыхание к поверхности стола или тарелок остатков продуктов.

Посуду после мытья с применением моющих средств нужно ополоснуть в проточной воде дважды, а затем обдать кипятком.

Строительство и реконструкция вспомогательных и бытовых помещений с учетом санитарных норм

Согласно п. 7.13 ГОСТ Р 56639–2015 «Технологическое проектирование промышленных предприятий. Общие требования», утвержденного и введенного в действие Приказом Росстандарта от 13.10.2015 № 1559–ст, необходимость во вспомогательных зданиях и помещениях промышленных предприятий определяют по результатам разработки проектных решений и в техническом задании.

К вспомогательным зданиям и помещениям промышленных предприятий относят:

* общезаводские здания и помещения;
* административные помещения;
* санитарно-бытовые помещения;
* столовые для организации питания персонала;
* помещения для медицинского обслуживания и пр.

Гигиенические требования к проектированию вновь строящихся и реконструируемых промышленных предприятий (СП 2.2.1.1312–03) введены в действие Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.04.2003 № 88 (в ред. от 17.05.2010; далее – СП 2.2.1.1312–03). Они определяют обязательные гигиенические требования к проектированию, строительству, реконструкции и техническому перевооружению производственных объектов и распространяются на все виды таких объектов, вне зависимости от ведомственной принадлежности и форм собственности. Предназначены для организаций, специалистов, деятельность которых связана с проектированием, строительством и эксплуатацией производственных объектов, а также с осуществлением государственного санитарно-эпидемиологического надзора (п. 1.5 СП 2.2.1.1312–03).

Требования к административным и бытовым зданиям и помещениям регламентированы разделом V документа.

В частности, установлено, что строительство и реконструкция названных зданий и помещений осуществляется в соответствии с действующими строительными нормами и правилами, нормативной и технической документацией и положениями настоящих санитарных правил (п. 5.1 СП 2.2.1.1312–03).

Спецодежда, загрязненная веществами 1–го и 2–го класса опасности, патогенными микроорганизмами, после соответствующей обработки хранится в гардеробных.

Чистая спецодежда выдается в раздаточной, а грязная принимается и временно хранится в изолированном помещении, расположенном рядом с гардеробной спецодежды (п. 5.2 СП 2.2.1.1312–03).

Если при технологических процессах выделяются пыль и вредные вещества, в гардеробных предусматриваются респираторные с установкой для очистки фильтров от пыли и контроля их сопротивления, столами для приема, выдачи и ремонта респираторов, приспособлениями для мойки, дезинфекции и сушки полумасок, шкафами и гнездами для хранения респираторов и самоспасателей (п. 5.15 СП 2.2.1.1312–03).

На предприятиях группы 1в, 2в, 2г, 3б предусматриваются обособленные помещения для обеспыливания, обезвреживания, сушки, стирки, химической чистки спецодежды. Они оборудуются автономной системой вентиляции (п. 5.16 СП 2.2.1.1312–03).

Спецодежда, содержащая менее 0,5 кг влаги, сушится в закрытых гардеробных шкафах, оборудованных вытяжной вентиляцией с механическим побуждением, а более 0,5 кг влаги в одном комплекте – в специальном помещении, расположенном смежно с гардеробной (п. 5.17 СП 2.2.1.1312–03).

Приборы для сушки должны обеспечивать высушивание одежды в течение не более чем продолжительность рабочей смены (п. 5.18 СП 2.2.1.1312–03).

Обеспыливание спецодежды проводится в зависимости от степени ее загрязнения (ежесменно, периодически, эпизодически). Для этого применяются приборы, обеспечивающие эффективность обеспыливания не менее 90 % за 30–40 сек (п. 5.19 СП 2.2.1.1312–03).

Стираться спецодежда должна в централизованных прачечных, обслуживающих группы промышленных предприятий, в которых есть отделения химической чистки (п. 5.20 СП 2.2.1.1312–03).

При производственных процессах групп 3б и 4 прачечные и помещения для обезвреживания специальной одежды должны быть децентрализованными.

Также в бытовых зданиях могут предусматриваться помещения для ремонта спецодежды и обуви (п. 5.22 СП 2.2.1.1312–03).

Умываться работники должны в специально отведенных местах гардеробной или помещениях, смежных с гардеробными (п. 5.4 СП 2.2.1.1312–03). Если производственные процессы связаны с загрязнением одежды, а также с применением веществ 1–2 классов опасности, душевые устраиваются вместе с гардеробными по типу санпропускника (п. 5.5). Тамбуры санузлов оснащаются умывальниками с электрополотенцами (п. 5.7).

Полы, стены и оборудование гардеробных, умывальных, душевых, уборных, кабин для личной гигиены женщин, ручных и ножных ванн покрываются влагостойкими материалами с гладкими поверхностями, легко моющимися горячей водой с применением моющих, дезинфицирующих средств (п. 5.6 СП 2.2.1.1312–03).

Места для курения, чтобы избежать контакта некурящих с табачным дымом, места для курения изолируются от всех санитарно–бытовых помещений (п. 5.8 СП 2.2.1.1312–03). Следует иметь ввиду в соответствии с п. 14 Постановления Правительства РФ от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме» (в ред. от 21.03.2017) руководитель организации обеспечивает выполнение на объекте требований, предусмотренных ст. 12 Федерального закона от 23.02.2013 № 15–ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» (в ред. от 28.12.2016).

Если производственные процессы сопровождаются выработкой тепла или холода, которые ухудшают микроклиматические условия на рабочих местах, должны проектироваться помещения для кратковременного отдыха работающих и нормализации их теплового состояния (п. 5.9 СП 2.2.1.1312–03).

В помещениях для обогрева температуру воздуха и скорость его движения рекомендуется поддерживать на уровне 22–25 °С и <= 0,2 м/с. Дополнительно следует предусмотреть приборы местного обогрева (п. 5.10 СП 2.2.1.1312–03).

В зависимости от интенсивности теплового облучения и от условий труда на рабочих местах или в помещениях для отдыха предусматриваются устройства для охлаждения (полудуши, кабины или поверхности радиационного охлаждения; п. 5.11 СП 2.2.1.1312–03).

Питьевое водоснабжение осуществляется через сатураторные установки или питьевые фонтанчики с температурой воды от 12 до 20 °С (пп. 5.12, 5.13 СП 2.2.1.1312–03).

Если применяются специальные напитки (зеленый чай, белково–витаминные напитки, настои трав, кислородные коктейли и др.), оборудуются специальные пункты для их приготовления и раздачи (п. 5.14 СП 2.2.1.1312–03).

В зависимости от групп производственных процессов в составе административно–бытовых зданий могут быть (п. 5.23 СП 2.2.1.1312–03):

* здравпункт;
* комнаты для личной гигиены женщин;
* ингаляторий, фотарий, ручные и ножные ванны;
* комната психологической разгрузки.

Здравпункт рекомендуется размещать либо в отдельном здании, либо в составе бытовых помещений с отдельным входом и удобным подъездом для санитарных машин (п. 5.24 СП 2.2.1.1312–03).

Комнаты для личной гигиены женщин располагаются при здравпунктах, при цехах с большой численностью работающих женщин и состоят из тамбура и индивидуальных кабин с перегородками высотой не менее двух метров (пп. 5.25, 5.26 СП 2.2.1.1312–03). В индивидуальных кабинах располагают вешалки с настенными крючками для одежды, биде с подводом и смесителем горячей и холодной воды, унитаз, а также бачок с крышкой для использованных гигиенических пакетов.

Ингаляторий предусматривается на предприятиях, где производственные процессы связаны с выделением пыли или газообразных веществ, фотарий – на промышленных предприятиях, расположенных выше Северного полярного круга, осуществляющих подземную добычу полезных ископаемых, а также при работах, выполняемых в помещениях без естественного освещения (пп. 5.27, 5.28 СП 2.2.1.1312–03).

Помещения с оборудованием для гидромассажа ног нужны на предприятиях, где труд связан с длительным пребыванием работающих в позе «стоя» или с технологическим оборудованием, генерирующим вибрацию, передающуюся на ноги (п. 5.29 СП 2.2.1.1312–03).

Кабины для проведения комплекса физиотерапевтических процедур для профилактики вибрационной болезни проектируются на производствах с технологическими процессами и операциями, генерирующими вибрацию (п. 5.30 СП 2.2.1.1312–03).

Комната психологической разгрузки оборудуется на предприятиях с выраженным напряженным трудом (физическим и психоэмоциональным). Уровень звука в ней не должен превышать 65 дБА, а температура воздуха – быть в пределах 18–22 ?С (п. 5.31 СП 2.2.1.1312–03).

Проектирование административных и бытовых зданий (далее – здания) высотой до 55 м реглаиентируют также СП 44.13330.2011 «Свод правил. Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04–87», утвержденный Приказом Минрегиона России от 27.12.2010 № 782 (далее – СП 44.13330.2011).

Нормы СП 44.13330.2011 касаются новых, расширяемых, реконструируемых и технически перевооружаемых производственных предприятий промышленности различных форм собственности и не распространяются на проектирование инвентарных (мобильных) зданий, за исключением отдельных требований, указанных в настоящем документе, а также общественных зданий и сооружений.

В административных зданиях могут размещаться помещения управления, конструкторских бюро, инновационные конференц–системы, информационно–технические службы, помещения охраны труда и учебных занятий. Требования к таким помещениям установлены в разделе 6 СП 44.13330.2011.

В бытовых зданиях предприятий размещаются помещения социального обслуживания работников: санитарно–бытовые, здравоохранение, общественное питание, торговля, служба быта, культура и другие. Нормы для них регламентируются разделом 5 СП 44.13330.2011.

# 3.9 Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников

Режим труда и отдыха на предприятии – это необходимое условие рабочего процесса, позволяющее сохранить не только здоровье сотрудников, но и обеспечить их высокую трудоспособность.

В системе мероприятий по созданию комфортных условий труда большое значение имеют рациональные режимы труда и отдыха, обеспечивающие высокую эффективность труда и сохранение здоровья работающих. Несмотря на то что потребность в отдыхе индивидуальна и зависит от здоровья конкретного человека, его психофизиологического состояния, возраста, пола, степени физической подготовки, организация совместного труда требует его регламентации для групп категорий работающих. Поэтому на предприятиях сменный, недельный и месячный режимы труда и отдыха устанавливаются в целом, а иногда и по отдельным его подразделениям. Годовой режим регламентируется законодательством и проявляется в установлении продолжительности отпусков для различных категорий работников и в зависимости от условий их труда.

Необходимость чередования труда и отдыха в течение различных временных отрезков (смена, неделя, месяц, год) имеет физиологическое обоснование. Трудовая деятельность человека связана с расходованием физической и нервной энергии, влекущим за собой изменения в его организме. До определенного периода времени эти затраты не вызывают необратимых изменений в организме, который восстанавливает первоначальное состояние в период кратковременного отдыха. Если эти пределы нарушаются, накапливаемое утомление и постоянное влияние вредных факторов на организм приводят к нарушениям его функций и профессиональным заболеваниям.

Научной основой для построения рациональных режимов труда и отдыха является динамика работоспособности человека, отражающая влияние на организм всего комплекса условий труда. В свою очередь работоспособность изучается по психофизиологическим и технико–экономическим показателям больших групп обследуемых работников в течение рабочей смены, недели, месяца, года и трудоспособного возраста. Исследования, проведенные НИИТруда совместно с другими научно–исследовательскими организациями, позволили установить, что динамика работоспособности в течение перечисленных отрезков времени нестабильна.

В течение рабочей смены динамика работоспособности выражается ломаной линией, которая в начале смены поднимается вверх (период врабатываемости), нарастает в течение первых часов, затем определенное время остается на одном уровне (период устойчивой работоспособности) и снижается перед обеденным перерывом (период снижения работоспособности). Такое же состояние наблюдается и после обеда. Кривая работоспособности в течение смены приведена на рис. 3.

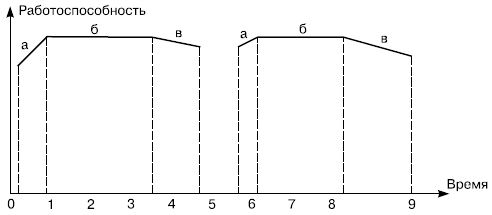


Рисунок 3 – Типичная кривая работоспособности в течение рабочей смены

На рисунке: а – период врабатываемости, б – период устойчивой работоспособности, в – период снижения работоспособности.

На кривой работоспособности выделяются три фазы, которые повторяются до и после перерыва с той лишь разницей, что они неодинаковые по величине.

Период врабатываемости (нарастающей работоспособности) характеризуется постепенно увеличивающейся по сравнению с исходным уровнем работоспособностью. Продолжительность этого периода в зависимости от особенностей выполняемой работы и состояния работника может длиться от нескольких минут до 1,5 ч и более. В это время человек восстанавливает навыки работы, автоматизм движений, координацию и входит в темп и ритм процесса.

Для сокращения этого периода необходима хорошая организация рабочего места и его обслуживания. Рекомендуются вводная гимнастика и функциональная музыка, быстрее повышающие настроение и физиологические функции работника до оптимального рабочего уровня.

Период устойчивой работоспособности наиболее продолжительный по времени и может достигать в каждой из двух частей рабочей смены 2–3 ч и более. Для него характерны высокий и стабильный темп выполнения работы, относительно низкая степень напряженности физиологических функций человека. Для максимально длительного поддержания рабочего в таком состоянии необходимы четкая организация трудового процесса и кратковременные перерывы для переключения в организме процессов возбуждения и торможения. В зависимости от тяжести труда такие перерывы могут составлять 5–10% рабочего времени, т. е. достаточно нормируемого времени на отдых и личные надобности, включенного в норму штучного времени, а для вспомогательных рабочих – микропауз, постоянно имеющих место, учитывая специфику их труда.

Период снижения работоспособности наступает в результате нарастающего утомления и проявляется в снижении производительности труда, замедлении темпа работы, ухудшении функционального состояния работающего. Для сокращения продолжительности этого периода необходимо правильно определить время начала и длительность обеденного перерыва, а также вводить регламентированные перерывы перед началом наступления этой фазы с тем, чтобы максимально оттянуть время наступления усталости.

На эффективность труда влияет и суточный физиологический ритм работающего. Физиологические функции человека в течение суток меняются в определенном порядке. Большинство из них в дневное время повышается, а в ночное – понижается. Это обусловливает неодинаковую реакцию организма человека на физическую и нервно–психологическую нагрузку в разное время суток, что приводит к колебаниям работоспособности и производительности труда (рис. 4).

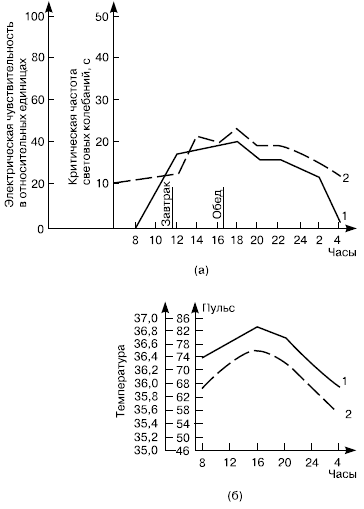


Рисунок 4 – Изменение физиологических функций человека в течение суток

На рисунке: а – нормальные суточные кривые лабильности (сплошная линия) и электрической чувствительности зрительного анализатора (пунктирная линия), б – нормальные суточные кривые температуры тела (сплошная линия) и частоты пульсовых ударов (пунктирная линия).

Организм человека не одинаково реагирует на физическую и нервно–психическую нагрузку в разное время суток. При прочих равных условиях предпочтительней являются утренние и дневные часы, которым предшествует полноценный ночной отдых. В вечерние и особенно в ночные часы физиологические процессы замедляются. Поэтому оптимальным является двухсменный режим работы предприятия. При невозможности прерывать технологический процесс, т. е. при трехсменном режиме, продолжительность ночной смены должна быть меньше дневной. В ночных сменах предпочтительнее более длительные перерывы на обед и регламентированные на отдых.

Работоспособность человека подвержена изменениям и в течение недели. Как показали исследования, здесь также имеет место период врабатываемости, устойчивой работоспособности и ее снижения. Обобщенная кривая недельной работоспособности приведена на рис. 5.

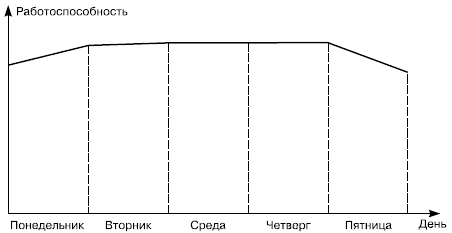


Рисунок 5 – Изменение работоспособности в течение рабочей недели

После выходных дней работоспособность должна восстановиться. Наиболее производительными являются второй, третий и четвертый дни недели.

Согласно Трудовому кодексу продолжительность рабочей недели установлена в размере 40 часов. При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня, как правило, подряд, если нет специфических особенностей производства.

Для сохранения здоровья и обеспечения высокой работоспособности каждому работающему предоставляется ежегодный отпуск. Законодательство дифференцирует его продолжительность. Основной минимальный отпуск составляет 21 календарный день. Основной удлиненный отпуск – от 28 до 56 календарных дней для отдельных категорий работающих. Дополнительные отпуска занятых на работах с вредными условиями труда – от 7 до 41 календарного дня. До 14 календарных дней предоставляется за ненормированный рабочий день; до 4 календарных дней – за продолжительный стаж.

Согласно исследованиям, проведенным НИИТруда, при разработке режимов труда и отдыха необходимо руководствоваться следующими общими правилами:

* рациональное чередование работы и отдыха как одно из средств предупреждения утомления должно проводиться на всех работах;
* при совершенствовании режимов работы и отдыха требуется учитывать воздействие условий труда на организм человека, его работоспособность;
* регламентированный отдых эффективнее, чем беспорядочные перерывы в работе, устанавливаемые по усмотрению работающих. Случайные простои из–за недостатков в организации труда и производства не могут считаться полноценным отдыхом, так как вызывают нарушения рабочего динамического стереотипа и отрицательные эмоции;
* содержание отдыха и его продолжительность должны быть подчинены одной цели – максимальному снижению утомления и обеспечению высокой и устойчивой работоспособности на протяжении рабочего дня (смены).
* регламентированные перерывы включают перерыв на обед и кратковременные перерывы на отдых.
* обеденный перерыв необходим не только для принятия пищи, но и для снятия или ослабления утомления, накопившегося в течение первой половины рабочего дня. Эффективность этого перерыва зависит от правильного установления времени его начала, продолжительности и организации. Согласно данным исследований перерыв на обед целесообразно устанавливать в середине рабочего дня или с отклонением в пределах ±30 мин. Продолжительность перерыва должна составлять 0,5–1 ч, что обусловливается временем, необходимым для приема пищи, частичного снятия утомления и восстановления работоспособности.
* кратковременные перерывы на отдых предназначены для уменьшения утомления, развивающегося в течение работы, и для личных надобностей. Время этих перерывов в отличие от обеденного перерыва является частью рабочего времени и учитывается при нормировании труда. Они устанавливаются как для всего коллектива структурного подразделения, так и для каждого рабочего. Общий перерыв в виде производственной гимнастики, проводимой в течение 10 мин., дает возможность предупредить переутомление и повысить работоспособность. Перерывы на отдых и личные надобности позволяют рабочим не только удовлетворить естественные потребности, но и поддержать устойчивую работоспособность. Согласно нормативам продолжительность этих перерывов находится в пределах от 4 до 9% оперативного времени.
* в основе активного отдыха лежит эффект И.М. Сеченова, суть которого состоит в том, что утомленные мышцы лучше и быстрее восстанавливают работоспособность не при полном покое, а при работе других мышечных групп, которые до этого бездействовали. Пассивный отдых целесообразен только при тяжелых физических работах, а также при работах с постоянным хождением.
* в качестве активного отдыха на работах с вынужденным темпом и ритмом (поточно–конвейерный тип организации производственного процесса) применяется перемена рабочих мест и соответственно выполняемых операций. Если нет жесткой регламентации темпа, ритма и последовательности выполнения операций, смена формы деятельности обеспечивается распределением работ различной сложности и содержания по часам смены.
* для снятия нервного напряжения хорошо зарекомендовали себя "комнаты психологической разгрузки". При устройстве такой комнаты особое внимание уделяется ее оборудованию и интерьеру. Оборудование комнаты включает: мягкие кресла с подлокотниками и высоким подголовником, в которых можно удобно расположиться полулежа, и подставками для ног; рабочее место оператора, оснащенное магнитофоном и набором кассет с музыкальными программами и специальными текстовыми записями. Цветосветовой интерьер комнаты в сочетании с воздействием музыки оказывает положительное, успокаивающее воздействие на эмоциональное состояние и тонус нервной системы человека.
* общая продолжительность сеанса "психологической разгрузки" не должна превышать 18–20 мин., чтобы не нарушить рабочий динамический стереотип и не деавтоматизировать систему трудовых рефлексов.

Работник имеет право на отдых, включая отдых в течение рабочего дня.

Время отдыха – период трудовых отношений, в ходе которого работник свободен от исполнения своих обязанностей по трудовому договору. Право на отдых закреплено в Конституции РФ.

**Виды времени отдыха, предоставляемые работнику (ст. 107 Трудового кодекса РФ):**

* перерывы в течение рабочего дня (ст. 108, 109 Трудового кодекса РФ);
* ежедневный (междусменный) отдых («"Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670–20 "Санитарно–эпидемиологические требования к условиям труда", утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 02.12.2020);
* еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) (ст. 110, 111 Трудового кодекса РФ) ;
* нерабочие праздничные дни (ст. 112 Трудового кодекса РФ);
* отпуска (ст. 114–119 Трудового кодекса РФ).

1. Перерывы в течение рабочего дня

**Важно! В течение рабочего дня (смены) работник имеет право на отдых.**

Виды перерывов в течение рабочего дня (смены):

* перерыв для отдыха и питания
* специальный перерыв для обогрева и отдыха
* перерывы для кормления ребенка (ст. 258 Трудового кодекса РФ).

**В течение перерыва работник освобождается от работы и использует время отдыха по своему усмотрению.**

А. Перерывы для отдыха и питания

**Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается.**

Продолжительность перерыва должна быть не менее 30 минут и не более 2 часов.

У некоторых категорий работников (железнодорожников, водителей и др.) при 8 часовом рабочем дне перерыв может быть разбит на две части. При этом общая продолжительность этих частей в сумме должна составлять от 30 минут до двух часов. Если по графику сменности рабочий день такого работника превышает 8 часов, ему должны быть предоставлены два перерыва.

**Не является обязательным предоставление работодателем перерыва для отдыха и питания в случае, если установленная для работника продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.**

По согласию сторон в силу производственной необходимости в пределах рабочего дня перерыв может быть перенесён на другое время (без изменения установленной продолжительности).

**Данный перерыв предоставляется всем работникам.**

По общему правилу конкретное время предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность должны быть зафиксированы в Правилах внутреннего трудового распорядка.

**Возможно определение времени предоставления перерыва для отдыха и питания и, а также его продолжительности соглашением сторон трудового договора.**

Если по условиям работы предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень работ, и места для отдыха и приема пищи должны быть определены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

**В этом случае перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время и оплачивается.**

Б. Специальные перерывы для обогревания и отдыха

**Если необходимость предоставления специального перерыва (обогрева, отвода теплоты и др.) прописана в техническом условии, технологической документации, санитарных или других правилах, то его срок включается в рабочее время и оплачивается. В иных случаях специальный перерыв является разновидностью перерыва для отдыха.**

Работники, которым предоставляется специальный перерыв:

* работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе,
* работникам, работающим в холодное время года в закрытых необогреваемых помещениях;
* работникам, работающим в условиях повышенных температур воздуха (при работе на открытом воздухе и температуре воздуха 35° C и выше продолжительность непрерывной работы должна составлять 15 – 20 минут;
* грузчикам, занятым на погрузочно–разгрузочных работах,
* диспетчерам воздушного движения,
* водителям автомобилей, участвующих в междугородных перевозках.

Виды работ, при которых предоставляются специальные перерывы, их продолжительность и порядок предоставления должны быть определены в Правилах внутреннего трудового распорядка или в трудовом договоре.

**Работник, занятый на подобных работах, вправе требовать от работодателя предоставления специального перерыва.**

В. Перерывы для кормления ребенка

**Данные перерывы предоставляются женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также отцам и другим лицам, воспитывающие детей без матери.**

В некоторых случаях указанные правила распространяются на опекунов несовершеннолетних.

Продолжительность перерыва должна быть не менее 30 минут. Периодичность предоставления перерывов – каждые три часа.

**При наличии у женщины двух и более детей до полутора лет продолжительность перерыва должна составлять не менее 1 часа.**

Женщина вправе определять порядок использования перерывов для кормления. По ее заявлению они могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переноситься на начало или конец рабочего дня.

**Работодатель обязан учитывать перерывы для кормления ребенка (детей) в качестве рабочего времени и оплачивать их в размере среднего заработка.**

2. Ежедневный междусменный отдых

Ежедневный (междусменный) отдых – это период между временем, когда один рабочий день должен быть окончен, а другой, непосредственно примыкающий к нему рабочий день, должен быть начат.

Право на ежедневный  отдых возникает у работника после отработки дневной нормы рабочего времени.

**Продолжительность ежедневного междусменного отдыха, включая время  для отдыха и питания, должна быть не менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), предшествующей отдыху (16 часов при 8 часовом рабочем дне).**

При работе вахтовым методом продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

3. Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни)

Еженедельный непрерывный отдых – это период между временем, когда один рабочий день (накануне выходного) должен быть окончен, а другой рабочий день (следующий сразу за выходным), должен быть начат.

**Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов, за исключением случаев, когда вводятся специальные меры в сфере экономики, а Правительство Российской Федерации установило особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах.**

Работник вправе требовать предоставления ему выходных дней, количество которых зависит от продолжительности рабочей недели.

При пятидневной рабочей неделе работнику предоставляется 2 выходных дня. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

При шестидневной рабочей неделе работнику предоставляется 1 выходной день.

**Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе должен быть определен правилами внутреннего трудового распорядка.**

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ может переносить выходные дни на другие дни.

Возможно предоставление выходного дня (дней) в другой день, кроме воскресенья, при соблюдении одновременно следующих условий:

* работник занят на работах, приостановка которых невозможна
* причины невозможности приостановки работы – производственно–технические и организационные условия
* **Например, организации торговли, занятые обслуживанием населения, и другие.**
* выходные дни предоставляются работникам в различные дни недели;
* выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников;
* порядок предоставления и график очередности определяются в правилах внутреннего трудового распорядка.

По общему правилу работа в выходные дни запрещена.

**Работодатель не вправе своим распоряжением объявлять выходной день рабочим, в т.ч. путём его переноса на другой день.**

**Нерабочие праздничные дни**

**Работник вправе отдыхать в установленные законом праздничные дни.**

Нерабочими праздничными днями являются:

* 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
* 7 января – Рождество Христово;
* 23 февраля – День защитника Отечества;
* 8 марта – Международный женский день;
* 1 мая – Праздник Весны и Труда;
* 9 мая – День Победы;
* 12 июня – День России;
* 4 ноября – День народного единства.

**Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации нерабочим днем на территории субъекта Российской Федерации может быть объявлен религиозный праздник.**

При совпадении выходного дня с праздничным днем, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

**От работодателя не требуется подтверждения данного переноса изданием локального нормативного акта.**

При совпадении праздничных и выходных дней  Правительство РФ по общему правилу может переносить выходные, но не праздничные дни, дата которых закреплена в законе.

Для новогодних каникул и праздника Рождества Христова предусмотрен особый порядок перенесения выходных дней при совпадении их с праздничным днем. При необходимости, Правительство РФ действует в соответствии с этим порядком.

**Работодатель не вправе самостоятельно переносить выходной день, совпадающий с праздничным днем, на другой день.**

Работникам, получающим должностной оклад, оплата нерабочих праздничных дней не предусмотрена. Вместе с тем, наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения таким работникам заработной платы. Поэтому, работник, получающий оклад (должностной оклад) вправе требовать выплаты ему ежемесячного заработка в полном размере, несмотря на то, количество рабочих дней в календарном месяце было сокращено за счёт праздничных нерабочих дней.

**Работники, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, вправе требовать выплаты им дополнительного вознаграждения (если за счёт праздничных нерабочих дней произошло фактическое сокращение их месячной нормы рабочего времени).**

В этом случае размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения должен быть указан в коллективом договоре, соглашении, локальном нормативном акте, трудовом договоре.

Отпуск – это время отдыха большой продолжительности со специальным порядком предоставления.

**На период ежегодных отпусков работодатель сохраняет за работником место работы (должность) и средний заработок (кроме отпуска без сохранения заработной платы).**

Виды отпусков:

1. Ежегодные оплачиваемые отпуска

1.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 Трудового кодекса РФ),

1.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116–119 Трудового кодекса РФ),

1.3. Ежегодный удлинённый основной отпуск (ст.115 ТК);

2. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 263 Трудового кодекса РФ),

3. Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 Трудового кодекса РФ),

4. Отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ),

5. Отпуск при совмещении работы с обучением

5.1. Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка (ст. 173, 173–1, 174, 176 ТК РФ)

5.2. Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 173, 174 ТК РФ).

6. Отпуск по уходу за ребёнком (ст. 256 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

В установленных законом случаях ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, когда вводятся специальные меры в сфере экономики, а Правительство Российской Федерации установило особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. В случаях, когда вводятся специальные меры в сфере экономики в отдельных организациях оборонно–промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, участвующих в исполнении государственных контрактов по реализации государственного оборонного заказа, часть отпуска, превышающая 21 день, по заявлению работника может подлежать замене денежной компенсацией.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

А. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может исчисляться в календарных или рабочих дня, а также в сутках (для некоторых работников).

**Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней.**

Некоторым работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью более 28 календарных дней.

Если в трудовой договор включено условие об отпуске менее 28 календарных дней, такое условие является недействительным.

**Работники, которым предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск:**

* инвалиды – 30 календарных дней
* несовершеннолетние работники – 31 календарный день
* педагогические работники – от 42 до 56 календарных дней (в зависимости от должности)
* работники, занятые на работах с химическим оружием – от 49 до 56 календарных дней (в зависимости от вида выполняемой работы)
* пенсионеры, проживающие в стационарных учреждениях социального обслуживания и работающие по трудовому договору (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) – 30 календарных дней
* спасатели профессиональных аварийно–спасательных служб, формирований – от 30 до 40 суток (в зависимости от стажа работы на должностях спасателей).

Б. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

**Следующим работникам работодатель обязан предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:**

* за работу с вредными или опасными условиями труда;
* **Продолжительность отпуска зависит от степени вредности или опасности условий труда и устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность – 7 календарных дней.**
* за работу, связанную с особым характером работы;
* **Перечень категорий работников, которым устанавливается отпуск, а также минимальная его продолжительность и условия предоставления определяются Правительством РФ.**
* за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним;
* **За работу в районах Крайнего Севера предоставляется отпуск – 24 календарных дня, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней, в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка – 8 календарных дней (ст. 321 Трудового кодекса РФ, ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520–1)**
* за работу в режиме ненормированного рабочего дня
* **Минимальная продолжительность отпуска – 3 календарных дня. Конкретная продолжительность устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.**
* за работу за границей в загранучреждениях (представительствах) Российской Федерации;
* **Минимальная продолжительность отпуска, условия его предоставления определены постановлением Правительства РФ от 21.04.2010 № 258.**
* спортсмену;
* **Минимальная продолжительность отпуска составляет 4 календарных дня. Конкретная продолжительность отпуска определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ст. 348.10 Трудового кодекса РФ).**
* тренеру;
* **Минимальная продолжительность отпуска составляет 4 календарных дня. Конкретная продолжительность отпуска определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ст. 348.10 Трудового кодекса РФ).**
* медицинским работникам;
* **Перечень должностей медицинских работников, имеющих право на дополнительный отпуск, и его продолжительность утверждены постановлениями Правительства РФ от 03.04.1996 № 391, от 06.06.2013 № 482, от 20.12.2021 № 2365.**
* ветеринарным и другим работникам, участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также работники, обслуживающие больных туберкулезом сельскохозяйственных животных;
* **Минимальная продолжительность отпуска определена постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482.**
* работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ–инфицированных, работникам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека;
* **Продолжительность отпуска определена постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482.**
* работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи;
* **Продолжительность отпуска определена постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482.**
* работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф на Чернобыльской АЭС, на ПО “Маяк”, Семипалатинском полигоне, проходивших службу в подразделениях особого риска;
* **Продолжительность отпуска – 14 календарных дней или 7 календарных дней (п. 5 ч. 1 ст. 14, п. 4 ч. 1 ст. 19 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244–1)**
* спасателям профессиональных аварийно–спасательных служб, формирований;
* **продолжительность отпуска – не более 15 суток из расчета 1 день отпуска за ща 24 часа работ (п. 6 ст. 28 Федерального закона от 22.08.1995 № 151–ФЗ)**
* работникам, входящим в состав Российской антарктической экспедиции (включая членов экипажей морских судов и воздушных судов);

**Продолжительность отпуска – 44 календарных дня (п. 12 ст. 5 Федерального закона от 05.06.2012 № 50–ФЗ)**

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**В случае, если коллективным договором или локальным нормативным актом работодателям установлен дополнительный оплачиваемый отпуска всем или некоторым категориям работникам, работник вправе требовать предоставления ему такого отпуска.**

В. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы

**Следующим работникам может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 263, 264 Трудового кодекса РФ):**

* работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
* работнику, имеющему ребенка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
* одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
* отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,
* опекуну (попечителю) несовершеннолетнего;
* работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

**Работник вправе требовать предоставления такого отпуска в случае, если такая возможность предусмотрена коллективным договором.**

Продолжительность отпуска – до 14 календарных дней.

**Следующим работникам работодатель обязан предоставить  ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:**

* работник, награжденный высшими государственными наградами за трудовые достижения – Герой социалистического труда, Герой труда Российской Федерации, полный кавалер ордена Трудовой Славы – до 3 недель в году (ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5–ФЗ)
* работники, удостоенные званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации, полный кавалер ордена Славы – до 3 недель в году (ч. 3 ст. 8 Федерального закона от 15.01.1993 № 4301–1);
* работник – добровольный пожарный территориального подразделения добровольной пожарной охраны – до 10 календарных дней (ч. 7 ст. 18 Федерального закона от 06.05.2011 № 100–ФЗ).

Г. Отпуск без сохранения заработной платы

**Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы при соблюдении следующих условий одновременно (ст. 128 Трудового кодекса РФ):**

* наличие письменного заявления от работника
* наличие согласия работодателя на предоставление отпуска
* наличие семейных обстоятельств или других уважительных причин
* продолжительность отпуска согласована между работником и работодателем.

**В следующих случаях работник вправе требовать предоставления ему отпуска без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней:**

* в случае рождения у работника ребенка
* в случае регистрации работника брака
* в случае смерти близких родственников работника
* **На использование отпуска без сохранения заработной платы большей продолжительности имеют право следующие работники:**
* участники Великой Отечественной войны, инвалиды ВОВ, ветераны боевых действий – до 35 календарных дней в году;
* работающие пенсионеры по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
* родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно–исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
* работающие инвалиды – до 60 календарных дней в году.

**Работник обязан предоставить письменное заявление о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы.**

**При наличии в коллективном договоре других оснований для предоставления отпуска без сохранения заработной платы, работник вправе просить предоставления ему отпуска по этим основаниям.**

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

# 3.10 Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ. Обеспечение снабжения безопасной продукцией

Важнейшим в системе управления охраной труда является обеспечение безопасности работ при нахождении работников нескольких работодателей на одной промышленной площадке, в одной рабочей зоне. Особенно актуально это для крупных организаций, которыми принята политика, направленная на освобождение от любых непрофильных функций, и, как следствие, осуществляется передача всех сервисных работ подрядным организациям.

Подрядчики (и субподрядчики) являются одним из ключевых факторов, влияющих на результаты деятельности подрядодателя в области охраны труда. Поэтому подрядодателю следует применять к подрядчикам концепцию "единой охраны труда", согласно которой работники подрядчиков обязаны соблюдать эквивалентные по уровню требования охраны труда и безопасного производства работ. Другими словами, уровень охраны труда у подрядчиков не должен быть ниже, чем у подрядодателя.

При установлении порядка обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией используется следующий набор возможностей подрядчиков или поставщиков по соблюдению требований работодателя, включая требования охраны труда:

а) оказание безопасных услуг и предоставление безопасной продукции надлежащего качества;

б) эффективная связь и взаимодействие с должностными лицами образовательной организации до начала работы;

в) информирование работников подрядчика или поставщика продукции об условиях труда и имеющихся опасностях в образовательной организации;

г) подготовка по охране труда работников подрядчика или поставщика продукции с учетом специфики деятельности образовательной организации (в том числе проведение инструктажей по охране труда);

д) контроль выполнения подрядчиком или поставщиком продукции требований в области охраны труда и безопасности образовательного процесса. Организация - подрядодатель для поддержания должного уровня своей охраны труда и безопасности производства должна активно работать с подрядчиками, принуждая их привести организацию работ по охране труда в соответствие с требованиями системы управления охраной труда подрядодателя.

Целесообразно, чтобы договор на проведение подрядных работ определял ответственность подрядчика и организации - подрядодателя за согласованные действия по безопасному ведению работ.

Работники подрядчика, работающие на промышленной площадке и объектах организации, должны иметь удостоверения о соответствующих проверках знаний по охране труда.

Контроль за безопасностью осуществления субподрядных работ возлагается на руководителя структурного подразделения подрядчика, на объектах которого работает субподрядчик, и соответствующее должностное лицо подрядчика. Желательно назначать для этого специального супервайзера за безопасностью работы подрядчиков.

Для обеспечения безопасного ведения работ подрядными организациями в рамках эффективно функционирующей системы управления охраной труда необходимо предусмотреть следующие мероприятия по организации безопасного ведения подрядных работ, которые образуют три основных этапа.

Первый этап связан с учетом показателей деятельности потенциального подрядчика по обеспечению требований охраны труда (согласно представленной претендентом на подряд информации при выборе подрядчика на этапе проведения конкурса/тендера).

Для этого организация - подрядодатель предоставляет претенденту на подряд:

– систему критериев по охране труда, необходимых для объективной оценки состояния охраны труда у претендента на подряд;

– формы предоставления претендентом информации по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда;

– систему интегральных показателей, позволяющих использовать полученную информацию при подведении итогов конкурса (тендера).

Например, одним из обязательных условий участия в конкурсе (тендере) на проведение работ может являться предоставление претендентом следующих данных:

– сведения о производственном травматизме и острых профессиональных заболеваниях за последние пять лет (в абсолютных и относительных цифрах с указанием причин);

– сведения о руководителях и специалистах: образование, стаж работы по специальности, подготовка в области охраны труда, повышение квалификации за последние пять лет;

– сведения об организации работ по охране труда: наличие службы или специалиста по охране труда, комитета по охране труда, уполномоченных по охране труда, порядок проведения инструктажей и подготовки, обеспеченность средствами индивидуальной защиты, результаты мониторинга условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда и т.п.) и др.

Весьма перспективным видится проведение до стадии конкурса (тендера) инспекционного аудита деятельности претендента в области охраны труда.

Второй этап связан с официальным разграничением обязанностей и ответственности организации - подрядодателя и организации–подрядчика в области охраны труда при заключении договора на проведение подрядных работ и юридически грамотное их оформление.

Одновременно с подписанием договора на выполнение подрядных работ может подписываться "Соглашение о разграничении обязанностей и ответственности сторон по безопасному производству работ", которое является неотъемлемой частью договора, имеет потому юридическую силу и регулирует следующие вопросы:

а) порядок допуска подрядчика на объекты организации - подрядодателя;

б) порядок взаимодействия организации - подрядодателя и подрядчика при проведении подрядных работ;

в) обязанности, права и ответственность организации - подрядодателя;

г) обязанности, права и ответственность подрядчика в области:

1) подготовки персонала;

2) обеспечения персонала средствами индивидуальной и коллективной защиты;

3) расследования инцидентов, аварий и несчастных случаев (а также острых отравлений);

4) ведения документации в области охраны труда;

5) функционирования системы управления охраной труда;

6) другое.

Третьим этапом является осуществление организацией - подрядодателем производственного контроля за соблюдением требований охраны труда и безопасности производства при выполнении работ подрядчиком на объектах организации - подрядодателя.

Такую систему производственного контроля за соблюдением требований охраны труда и безопасности производства работ следует сделать неотъемлемым элементом системы управления охраной труда организации -подрядодателя. В рамках осуществления этапов производственного контроля в программы контроля включаются отдельные элементы обеспечения безопасности со стороны подрядчика. В отдельных случаях проводятся комплексные целевые проверки подрядчиков.

Практика свидетельствует, что наличие эффективно функционирующих систем управления охраной труда как у организации–подрядодателя, так и у подрядчика значительно упрощает процедурное и документальное оформление взаимоотношений и выполнения требований охраны труда и обеспечивает достижение следующих задач:

1) Устанавливают мероприятия по применению подрядчиками и их работниками требований организации по охране труда, а также обеспечивают своевременную корректировку этих мероприятий.

2) Мероприятия в отношении подрядчиков, работающих на площадке организации, должны:

а) включать критерии охраны труда в процедуры оценки и выбора подрядчиков;

б) устанавливать эффективную текущую связь и координацию между соответствующими уровнями управления организации и подрядчиком до начала работы. При этом следует обеспечить условия для информирования об опасностях и меры по предупреждению и ограничению их воздействия;

в) включать мероприятия по уведомлению о травмах, ухудшениях здоровья, болезнях и инцидентах с работниками подрядчика при выполнении работ для организации;

г) обеспечивать соответствующие ознакомление с опасностями рабочих мест для обеспечения безопасности и охраны здоровья и подготовку для подрядчиков или их работников перед началом работы или в ходе работы в зависимости от необходимости;

д) методично отслеживать соблюдение требований охраны труда в деятельности подрядчика на площадке организации; и

е) гарантировать, что требуемые процедуры и мероприятия по охране труда на площадке организации будут выполнены подрядчиком (подрядчиками).

**Организационные мероприятия**

Назначение работодателем, под контролем которого находится территория или объект (далее – контролирующий работодатель), и работодателем, осуществляющим производство работ (оказание услуг) (далее – зависимый работодатель) на территории или объекте (далее – территории), находящейся под контролем другого работодателя, до начала выполнения работ, лиц, отвечающих за безопасную организацию работ в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда.

Составление работодателем, под контролем которого находится территория или объект, и работодателем, производящим работы (оказывающим услуги), единого перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, опасностей, включающего:

а) перечень факторов, присутствующих на территории, но не связанных с характером выполняемых работ;

б) перечень факторов, возникающих в результате производства работ (оказания услуги);

в) перечень идентифицированных опасностей с оценкой уровней профессиональных рисков для здоровья работников и учетом вероятности возникновения и тяжести последствий отдельных заболеваний и состояний.

Составление работодателем, под контролем которого находится территория или объект, и работодателем, производящим работы (оказывающим услуги), плана мероприятий по эвакуации и спасению работников при возникновении аварийной ситуации и при проведении спасательных работ.

Отражение согласованных мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников и условий производства работ в заключаемых договорах между контролирующим работодателем и зависимым работодателем.

Утверждение контролирующим работодателем и зависимым работодателем акта–допуска, являющегося основанием разрешения производства работ, для которых требуется акт–допуск.

Организация производства совместных (выполняемых разными зависимыми работодателями одновременно работ на одной территории) и совмещаемых (выполняемых разными зависимыми работодателями одновременно разных работ на одной территории) работ. Составление графика и (или) журнала совместных и совмещаемых работ.

Обеспечение контролирующим работодателем допуска к работам, координацию и информирование зависимых работодателей, производящих работы (оказывающих услуги) на одной неподконтрольной им территории и у которых отсутствуют взаимные договоры.

Организация контролирующим работодателем непрерывной связи и координации зависимых работодателей, производящих работы (оказывающих услуги) на территории до начала, во время и после окончания работ.

Проведение мониторинга хода производства работ и изменения условий труда на территории по утвержденному контролирующим работодателем порядку.

Составление и согласование схемы подключения потребителей (работодателей, производящих работы (оказывающих услуги) на территории) к энергоносителям на территории (электроэнергия, кислород, газ, вода, пар, сжатый воздух и другие).

Проведение работодателем, контролирующим территорию, инструктирования по охране труда, учитывающего специфику организации и проведения работ на территории, работников (руководителей, специалистов по охране труда, уполномоченных по охране труда) работодателей, производящих работы (оказывающих услуги) на территории.

Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда, учитывающих специфику проведения соответствующих работ на территории.

Обеспечение документацией по охране труда, в том числе в электронном виде.

Проведение мониторинга (инспекций, аудитов) соблюдения требований охраны труда.

**Технические мероприятия**

Обеспечение доступа контролирующим и зависимым работодателем для проведения контроля за безопасным производством работ, в том числе с помощью приборов, устройств, оборудования и (или) комплекса (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео–, аудио или иную фиксацию процессов производства работ на территории.

Установка на время выполнения работ в соответствии с проектной документацией предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты.

Определение:

1)границ опасных зон на время выполнения работ по действию опасных факторов на территории;

2)рабочих мест, на которых работы выполняются по наряду–допуску;

3)мест установки защитных ограждений и знаков безопасности.

Нанесение (на время выполнения работ и удаление после окончания работ) на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности, а также наименование и принадлежность оборудования.

Установка на время выполнения работ предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений.

Принятие мер по снижению уровня воздействия, в том числе за счет изменения графика работ, или устранение влияния вредных производственных факторов на работников на их рабочих местах.

При необходимости установка новых и реконструкция имеющихся на территории средств коллективной защиты, отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах работодателей на территории.

Обеспечение естественного и искусственного освещения на территории и на рабочих местах контролирующего и зависимого работодателей, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода по территории работников.

Организация уборки территории и производственных помещений, своевременного удаления и обезвреживания отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

Устройство тротуаров, переходов, галерей, в том числе временных на время проведения работ, а также изменение маршрутов движения транспорта на территории в целях обеспечения безопасности работников.

**Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты**

Определение мест хранения средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), особенностей их использования (при наличии) и мест утилизации работниками одноразовых СИЗ на территории, СИЗ от поражения электрическим током (при выполнении работ в условиях повышенной опасности поражения электрическим током), дежурных СИЗ, предусмотренных правилами и нормами охраны труда для выполнения конкретных видов работ.

Определение мест хранения, особенностей использования (при наличии) и мест утилизации работниками смывающих и (или) обезвреживающих средств.

**Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия**

Определение месторасположения на территории аптечек для оказания первой помощи на время выполнения работ (услуг).

Устройство новых и (или) реконструкция (при необходимости) имеющихся комнат для отдыха в рабочее время, помещений и комнат психологической разгрузки.

Определение порядка совместного использования имеющихся на территории санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы).

Определение порядка совместного использования имеющихся на территории комнат обогрева, охлаждения, приема пищи.

Определение месторасположения на территории аппаратов (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой.

Информирование о наличии, месторасположении и режиме работы имеющихся на территории здравпунктов (фельдшерские или врачебные для территорий крупных подразделений).

Обеспечение беспрепятственного допуска автомобилей скорой медицинской помощи на территорию с сопровождением ее к месту несчастного случая.

# Тема 4. Расследование и предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний

# 4.1 Порядок расследования несчастных случаев

Расследование несчастных случаев на производстве регулируется приказом Минтруда от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» (далее – Положение). В новом документе не дублируют общие принципы расследования НС, сроки, критерии отнесения событий к несчастным случаям на производстве. Это сделано в рамках регуляторной гильотины для того, чтобы не повторять содержание статей 227–231 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Расследование несчастных случаев проводят в соответствии со статьями 227–231 ТК РФ. При этом для отдельных категорий работодателей установлены особенности расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях. Это означает, что расследование, проводимое по ТК РФ, должно учитывать специфику производства отдельных работ.

Существует перечень отраслей, имеющих особенности в расследовании:

Исключены несчастные случаи, пострадавшими при которых являются надомники, осужденные лица, и другие категории работников, перечисленных в подпункте «д» пункта 2 отменяемых положениях. Это означает, что расследование нужно проводить теперь в общем порядке.

Исключилы НС, при которых пострадавшими являются студенты и практиканты учебных заведений. Порядок их расследования установили приказом Минобрнауки РФ от 27.06.2017 г. № 602 «Об утверждении Порядка расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность». Появились особенности расследования несчастных случаев:

* на объектах электроэнергетики и теплоснабжения,
* на объектах атомной энергии,
* на объектах железнодорожного транспорта, в организациях с особым режимом охраны, обусловленным обеспечением государственной безопасности охраняемых объектов,
* в дипломатических представительствах и консульских учреждениях,
* на находящихся в полете воздушных судах,
* происшедших со спортсменами, гражданами, привлекаемыми к мероприятиям по ликвидации последствий ЧС природного характера, дистанционными работниками, работниками религиозных организаций.

В пункте 22 Положения прописано: «Сроки расследования несчастных случаев исчисляются в календарных днях, начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая». Ранее уточнения «календарных» не было.

➤ В Положении теперь предусмотрена замена членов комиссии или ее председателя по объективным обстоятельствам. К материалам расследования НС должны быть приобщены документы, которые подтверждают такую замену. Основанием является письменное уведомление от органа, который инициировал замену – например, ГИТ, ФСС или Ростехнадзор отправит такое уведомление работодателю. В течение суток после его получения, работодатель обязан внести изменения в приказ о создании комиссии по расследованию в новом составе.

➤ В пункте 24 Положения указано, что несчастные случаи, о которых не сообщили своевременно работодателю или в результате которых нетрудоспособность наступила не сразу, расследуются по заявлению пострадавшего или его доверенного лица. Формировать комиссию для расследования такого несчастного случая теперь будет необходимо по месту регистрации работодателя или по месту происшествия. Такого уточнения не было в старом порядке.

➤ В пункте 25 Положения допускается провести опрос очевидцев или потерпевшего с использованием в том числе видео–конференц–связи, с последующим оформлением соответствующих форм документов, приобщаемых к материалам расследования. Раньше такой возможности не было.

➤ В пункте 27 Положения указано, что в материалы расследования в случае гибели работника необходимо по требованию комиссии включать экспертное заключение о причинах смерти и его нахождении в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

➤ В пункте 31 Положения рассмотрен механизм учета особого мнения при разногласиях в работе комиссии по расследованию. Особое мнение приобщается к материалам расследования. При этом члены комиссии и ее председатель обязаны подписать акт. В исключительном случае, при отказе от подписания акта, протокол об отказе передается в ГИТ, там рассматривается и назначается дополнительное расследование НС.

➤ В разделе III «Особенности работы комиссий по расследованию несчастных случаев» убраны сроки расследования. Сделано это для того, чтобы не дублировать положения статьи 229.1 ТК РФ, в которой эти сроки прописаны максимально подробно.

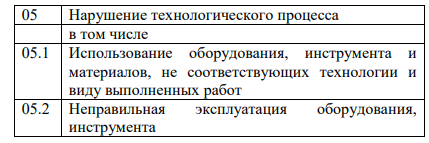
➤ Во II разделе п. 10 подп. з указаны особенности расследования групповых, тяжелых несчастных случаев, или со смертельным исходом, происшедших с дистанционными работниками. Расследование нужно проводить комиссиями по месту происшествия, при условии, что работодатель зарегистрирован в субъекте РФ. А вот если несчастный случай с дистанционными работниками произошел в другом субъекте, отличном от места регистрации организации, работодателю нужно сформирует комиссию, которую будет возглавлять инспектор ГИТ субъекта РФ на территории которого зарегистрирован работодатель. При необходимости к расследованию будет привлечен по приказу Роструда главный инспектор труда той территории, где произошел НС.

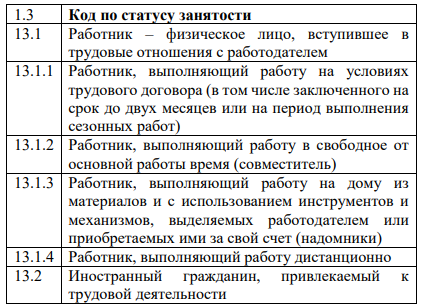
Новым Положением о порядке расследования несчастных случаев ввели специальные классификаторы несчастных случаев на производстве, которые будут применяться для оперативного ввода сведений в электронные базы данных. (приложении № 3 к Положению). Классификатор состоит из трех разделов: 1. Классификатор видов (типов) несчастных случаев на производстве (Классификатор № 1) 2. Классификатор причин несчастных случаев на производстве (Классификатор № 2) 3. Дополнительные классификаторы (Классификатор № 3)

➤ Классификатор видов несчастных случаев. В нем указаны все виды несчастных случаев, которые могут произойти с работниками и места, где это может потенциально случиться. Расскажем, как выбрать подходящий вид. К примеру, работник упал в колодец и получил травму. Из классификатора выбирается вид НС «Падение пострадавшего с высоты», а затем из раскрываемого подробного списка – его тип «Падение на глубину (в шахты, ямы, рытвины и других)». И получаете финальный код «02.2».

➤ Классификатор причин несчастных случаев. В этом классификаторе указаны коды причины несчастного случая на производстве. Допустим, с работником произошел НС, причиной которого является нарушение инструкции по эксплуатации станка. Поэтому выбираем причину «Нарушение технологического процесса». Затем смотрим какой вид нарушений лучше подойдет под причину НС. В нашем случае это «05.3».

➤ Дополнительные классификаторы. В этом разделе приведены дополнительные классификаторы, которые нужны для того, чтобы их отмечали в материалах расследования НС. Например, если произошел несчастный случай с дистанционщиком, нужно применять код по статусу занятости 13.1.4. Три классификатора несчастных случаев ввели, чтобы стандартизировать процедуры расследования, избежать возможных путаниц в формулировках, для быстрого заполнения форм отчетности государственных органов, для того, чтобы по результатам расследования сделать выводы о том, какие причины НС наиболее характерны для конкретных отраслей или субъектов РФ.





В оформлении несчастных случаев: новые образцы документов. С 1 сентября 2022 года кардинально обновляют и бланки документов для оформления расследования несчастных случаев. Их образцы приведены в новом Положении. В бланках появились поля для кодировки. Наименование бланков не изменилось, но изменилось их внутреннее содержание.

К привычным документам для расследования, добавили два новых бланка:

– Форма Н–1ЧС;

– Акт о расследовании обстоятельств происшествия, предполагающего гибель работника в результате несчастного случая (Форма № 6).

В актах о расследовании появилась новая строка о проведенной оценке профрисков на рабочем месте пострадавшего. Если оценку профрисков в организации не проводили, нужно указать это в материалах расследования, при этом административное взыскание неминуемо. Если же проводили – укажите дату ознакомления работников с результатами оценки рисков и планом мероприятий по снижению этих рисков на его рабочем месте. Отдельно нужно сказать о новой форме «Акт о расследовании обстоятельств происшествия, предполагающего гибель работника в результате несчастного случая» (Форма № 6). Ее заполняют с 1 сентября, если произошел несчастный случай предположительно со смертельным исходом в отдаленных труднодоступных местах, например, при работе вахтовым методом, в труднодоступных станциях и обсерваториях. По окончании расследования оформленный и подписанный акт по форме № 6 направляется в территориальный орган прокуратуры, а их копии – в государственную инспекцию труда. По форме № 7 государственный инспектор ГИТ принимает решение о признании пропавшего умершим. Новый порядок расследования несчастного случая с 1 сентября: пошаговый алгоритм. Есть общие правила расследования несчастных случаев, указанные в главе 36.1 ТК РФ. Ниже приведен пошаговый алгоритм действий работодателя при несчастном случае с учетом изменений с 1 сентября 2022 года.

Алгоритм расследования несчастного случая

Шаг 1. Устранить травмирующий фактор

При обнаружении несчастного случая необходимо в первую очередь принять неотложные меры, чтобы предотвратить развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц. Необходимо объяснить работникам предприятия, что запрещено оказывать первую помощь пострадавшему с риском для собственной жизни. Например, если несчастный случай произошел от удара электрическим током, в первую очередь нужно обесточить место происшествия. А если пострадавшие находятся в канализационном колодце, прежде чем в него спускаться, нужно надеть СИЗ. В противном случае, пострадавших может быть больше.

Шаг 2. Оказать помощь пострадавшему

Работодатель обязан немедленно организовать первую помощь пострадавшему, и при необходимости доставить его в медицинскую организацию. Вызовите скорую помощь, обеспечьте ее свободный проезд к месту происшествия. Только в том случае, если медицинская помощь не может быть оказана, доставьте пострадавшего работника в учреждение здравоохранения своими силами.

Шаг 3. Зафиксировать место происшествия

Необходимо по возможности сохранить обстановку на месте происшествия до начала расследования. Если это невозможно, например, несчастный случай произошел на проезжей части, нужно сделать видеозаписи, фотографии, схемы и включить их в материалы расследования несчастного случая (абз. 3 ч. 3 ст. 229.2 ТК).

Шаг 4. Получить заключение о диагнозе и степени тяжести травмы

В суточный срок работодатель обязан отправить сообщение в ФСС о произошедшем (бланк в Приложение 1 к Приказу Фонда социального страхования Российской Федерации от 24.08.2000 № 157 «О создании в Фонде социального страхования Российской Федерации единой системы учета страховых случаев, их анализа и определения размера скидок и надбавок к страховым тарифам с учетом состояния охраны труда») (далее – Приказ № 157). Для этого нужно получить от медицинской организации, где оказывают помощь пострадавшему, заключение по форме 315/у (утв. приказом Минздрава от 15.04.2005 г. № 275).

Шаг 5. В зависимости от тяжести травмы известите госорганы и профсоюзы

Если в заключении № 315–У указано, что травма легкая, работодатель обязан известить о случившемся только ФСС. Бланк извещения – в Приложение № 1 к приказу № 157.

Извещение о легком несчастном случае в ФСС При тяжелом, групповом или смертельном НС (далее – ТГС) нужно известить, в дополнение к ФСС, еще и государственные органы, указанные в ТК РФ. Даже в том случае, если у вас нет профсоюза, при ТГС обязательно извещается территориальный орган профсоюза. О тяжелом или смертельном НС нужно известить еще и родственников пострадавшего. Бланк извещения размещен в приложении № 2 к Положению «Форма 1. Извещение о несчастном случае на производстве (групповом, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом)». Извещение о тяжелом, групповом или несчастном случае со смертельным исходом в органы исполнительной власти Внимание! Если в ходе расследования изменится категория НС – например, пострадавший умрет в больнице, или легкое повреждение окажется тяжелым, так как наступит ухудшение, нужно будет в течение 3 суток известить об этом ГИТ, ФСС, территориальное объединение профсоюзов и надзорный орган (например, Ростехнадзор). Форма извещения утверждена приказом № 157.

Шаг 6. В зависимости от степени тяжести, создайте комиссию по расследованию НС. Если НС в заключении № 315–у признан легким, в комиссию включите:

 представителей работодателя (председателем комиссии назначается руководитель или его заместитель по направлению); специалиста по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда;

 председателя представительного органа работников (при наличии);  представителя ФСС (по согласованию);

 уполномоченного по охране труда (при наличии). При расследовании несчастного случая с тяжелыми повреждениями, смертельного или группового, в состав комиссии также включаются:

 государственный инспектор труда;

 представители органа исполнительной власти по труду субъекта (по согласованию);

 специалист отдела охраны труда органа местного самоуправления (по согласованию);

 представитель территориального объединения организаций профсоюзов, территориальный орган ФСС;

 представитель надзорного органа, если НС произошел на его поднадзорном объекте (по согласованию). Если НС произошел с работником подрядной организации, в состав комиссии по расследованию должен быть включен представитель организации – владельца (собственника или на другом законном праве) территории, на которой произошел НС и другие лица по решению председателя комиссии по расследованию.

➤ Сроки расследования

Срок расследования – 3 календарных дня для легких, и не более 15 календарных дней – для остальных. Этот срок отсчитывается от даты приказа о создании комиссии по расследованию НС. Сроки можно продлевать на 15 календарных дней, но необоснованно затянутое расследование, является нарушением. Сроки продлевают, если не получено медицинское врачебное заключение, или техническое заключение эксперта, если причины задержки в расследовании кроются в необходимости назначения дополнительных исследований (например, ГИБДД затягивает с предоставлением необходимого документа).

➤ Материалы расследования Для того, чтобы провести объективное расследование НС, необходимо приобщить к материалам расследования документы, которые будут служить содержанием акта расследования НС. Эти материалы представляют собой сведения об условиях труда и производства работ, и немаловажно – документы, подтверждающие допуск работника к труду, при котором произошла травма:

– приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая, а также о внесении изменений в ее состав (при наличии);

– планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости фото– и видеоматериалы (форма № 9 в Приложении № 2 к Положению);

– результаты СОУТ на рабочем месте, результаты проведенной оценки профессионального риска на рабочем месте и мероприятий по управлению рисками;

– выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшим требований охраны труда;  протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших (форма № 8 в Приложении № 2 к Приказу Минтруда России от 20 апреля 2022 г. № 223н);

– экспертные заключения, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;

– медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести;

– медицинское заключение о возможном нахождении пострадавшего при его поступлении в медицинскую организацию в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (отравления), выданное по запросу работодателя (его представителя);

– личная карточка учета выдачи СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств, формы учета дежурных СИЗ, декларации и сертификаты соответствия на СИЗ, сведения об испытаниях СИЗ;

– предписания инспектора ГИТ (при наличии);

– решение о продлении срока расследования несчастного случая (при наличии);

– другие документы по усмотрению комиссии. Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

➤ Акт Н–1:

По каждому НС на производстве оформляют акт о несчастном случае на производстве в двух экземплярах. Шаблон акта размещен в приложении № 2 Положения (Форма 2. Форма Н–1 акт о несчастном случае на производстве). Этот акт составляют на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав РФ. Поскольку все работники являются застрахованными в системе обязательного страхования от НС, нужно составить еще один экземпляр акта. Таким образом, акт о несчастном случае составляют в 3 экземплярах. Внимание! При групповом НС на производстве акт о несчастном случае на производстве составляют на каждого пострадавшего отдельно. В том случае, если комиссия установит факт грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве, но не более 25% (ч. 1 ст. 14 Закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»). По окончании расследования акт Н–1 подписывают все члены комиссии, утверждает работодатель, ставят печать.

➤ Порядок выдачи актов о расследовании

В течение 3 календарных дней после утверждения акта Н–1 работодатель обязан выдать один экземпляр акта Н–1 работнику, который пострадал (его законному представителю или иному доверенному лицу). Если НС смертельный, 1 экземпляр надо выдать лицам, состоявшим на иждивении погибшего (их законному представителю или доверенному лицу), по их требованию. Если акт Н–1 невозможно передать в указанные сроки, можно направить его заказным письмом с уведомлением о вручении лично адресату и описью вложения. Дата будет исчисляться по дате отправления. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет. При страховых случаях третий экземпляр Н–1 передается в ФСС. При НС на производстве, происшедшем с командированным лицом (часть пятая статьи 229 ТК РФ), работодатель принимающей стороны должен направить копию акта Н–1 по месту основной работы пострадавшего, вместе с копиями материалов расследования.

➤ Участие в расследовании доверенных лиц

Помимо пострадавшего в расследовании несчастного случая могут принимать участие его законные представители или иные доверенные лица (ч. 10, 11 ст. 229 ТК РФ). Ключевое слово – законные, то есть имеющие документ о законном представительстве. Такими представителями пострадавшего могут выступать его родители, усыновители, опекуны, попечители (абз. 2 п. 1 ст. 64 СК РФ, п. 2 ст. 31 ГК РФ, пп. 2 ст. 2, п. п. 1, 2 ст. 15 Федерального закона от 24.04.2008 № 48–ФЗ).

Документы, которые подтверждают законное представительство:

– для родителя – свидетельство о рождении ребенка и паспорт родителя (ст. 23 Федерального закона от 15.11.1997 № 143–ФЗ);  для усыновителя – свидетельство об усыновлении, паспорт усыновителя (ст. 43 Федерального закона от 15.11.1997 № 143–ФЗ);

– для опекуна или попечителя – акт органа опеки и попечительства о назначении опекуна или попечителя, паспорт опекуна или попечителя (п. 6 ст. 11, п. 2 ст. 14 Федерального закона от 24.04.2008 № 48–ФЗ). Доверенным лицом является также тот, кому права на представление интересов пострадавшего предоставлены на основании доверенности (ст. 185 ГК РФ). Наряду с доверенностью для подтверждения личности доверенное лицо должно предъявить свой паспорт (п. 1 Положения о паспорте гражданина РФ от 08.07.1997 № 828). В доверенности обязательно должна быть указана дата ее совершения, иначе документ признают ничтожным (абз. 2 п. 1 ст. 186 ГК РФ). Срок действия доверенности, напротив, указывать не обязательно. Документ сохраняет силу в течение года со дня его подписания. Но максимальный срок ее действия не может превышать трех лет (абз. 1 п. 1 ст. 186 ГК РФ). При расследовании несчастного случая законный представитель или доверенное лицо имеют право участвовать (ч. 1 – 3 ст. 229.2 ТК РФ): 22

– в опросах очевидцев события;

– в опросах лиц организации–работодателя, которые нарушили требования безопасности и охраны труда;

– в осмотре места несчастного случая;

– в ознакомлении с материалами расследования. Участие законного представителя в опросе пострадавшего отражают в протоколе опроса. В графе протокола «Иные лица, участвующие в опросе», указывают фамилию, инициалы представителя и его процессуальное положение – «законный представитель». Даже если законный представитель или доверенное лицо пострадавшего не участвуют в расследовании несчастного случая непосредственно, они имеют право знакомиться с материалами расследования. Работодатель (его представитель) или председатель комиссии по расследованию НС обязаны предоставить им такую возможность по первому требованию (ч. 11 ст. 229 ТК РФ). Форма требования законодательством не установлена. Поэтому оно может быть предъявлено как устно, так и письменно. Факт ознакомления законного представителя или доверенного лица с материалами расследования рекомендуется подтверждать их подписями. В случае спора о порядке ведения расследования это позволит работодателю доказать, что он ознакомил 23 указанных лиц с материалами расследования несчастного случая так, как того требовал закон (ч. 11 ст. 229 ТК РФ).

➤ Несчастные случаи, не связанные с производством

Не все несчастные случая являются связанными с производством, но, если они произошли в рабочее время и на территории, подконтрольной работодателю, они должны быть расследованы. Если комиссия установила, что НС не связан с производством, составляют Акт о расследовании НС по форме 4 в приложении № 2 к новому приказу № 223, не связанного с производством в 2 экземплярах. Один выдается работнику, а второй – остается у работодателя. Комиссия или инспектор ГИТ могут установить в ходе расследования, что несчастный случай является не связанным с производством только при следующих обстоятельствах:

– смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом (например, работница в рабочее время вышла на крышу фабрики и бросилась вниз, погибла в результате падения с 9 метровой высоты);

– смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или 24 иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества (например, работник украл на складе и выпил спирт, тот оказался не этиловым, а метиловым, и работник умер).

– несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние (например, электромонтер погиб при совершении кражи цветного металла на линии электропередачи). Для того, чтобы достоверно определить, что причина смерти именно в виновных действиях, новыми особенностями предусмотрено прилагать к материалам расследования экспертное заключение о причинах смерти и его нахождении в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Документ оформляет медицинская организация, которая устанавливает, например, при жизни или после смерти в организм умершего поступил метиловый спирт.

Шаг 7. Проведите учет несчастного случая и сообщите о проведенном расследовании

Каждый НС на производстве необходимо зарегистрировать в журнале регистрации несчастных случаев на производстве. Форма журнала приведена в 25 приложении № 2 к приказу № 223, утвердившему новые особенности расследования НС. Если НС был легким, составьте акт Н–1 в 3 экземплярах, один экземпляр отдайте работнику, второй оставьте у себя, а третий направьте в ФСС.

➤ Сообщение о легком несчастном случае. Когда у работника закончится период временной нетрудоспособности, он выйдет на работу и предоставит медзаключение № 316–У, направьте в десятидневный срок сообщение в ГИТ, а также в надзорный орган, если НС произошел на подконтрольных объектах. Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве, подают по форме № 10 к Приказу Минтруда России от 20.04.2022 № 223н в десятидневный срок после получения формы № 316–У.

➤ Сообщение о тяжелом, групповом или смертельном НС. Один экземпляр акта по форме №5 о расследовании ТГС вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председатель комиссии в течение трех календарных дней после представления работодателю направляет в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй 26 экземпляр акта вместе с материалами расследования хранится у работодателя 45 лет. Копии акта вместе с копиями материалов расследования направляются в ГИТ, в ФСС (при страховых случаях), а также в надзорный орган, если НС произошел на подконтрольных объектах – по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу. Сообщение о последствиях несчастного случая и принятых мерах направляют в ГИТ по окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего. Форма такого сообщения приведена в форме № 10 к Приказу Минтруда России от 20.04.2022 № 223н. В новом положении указан срок – в течение 10 календарных дней с момента получения работодателем медицинского заключения № 316–У. Раньше такой конкретный срок не прописывался. Зато в этом абзаце убрано требование отправлять один экземпляр такого сообщения в ФСС. В отменяемых особенностях такое указание было дано в пункте 36. Критерии нарушения порядка расследования несчастных случаев Критерии нарушений порядка расследования не изменились. За нарушения по–прежнему предусмотрена административная ответственность, а по результатам проведенного расследования виновных лиц могут привлечь к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Также работодателя могут привлечь и к 27 гражданской ответственности по иску от пострадавшего или его доверенных лиц в порядке гражданского судопроизводства. Трудовая инспекция следит за тем, чтобы работодатель не нарушал порядок расследования НС. Типичными нарушениями при расследовании являются:

– неправильно сформированная комиссия по расследованию – включили в состав комиссии четное количество участников или включили в состав комиссии руководителя подразделения, в котором произошел НС (конфликт интересов);

– незаконное отнесение несчастного случая к НС, не связанному с производством;

– указание не соответствующих фактическим обстоятельствам причин расследования;

– факт сокрытия НС. За сокрытие несчастного случая на производстве оштрафуют по статье 15.34 Кодекса об административных правонарушениях:

– юридических лиц – от 5000 до 10 000 руб.,

– должностных лиц – от 500 до 1000 руб.

Срок давности для расследования несчастного случая, произошедшего с работником на производстве, действующим законодательством не предусмотрен. Независимо от давности несчастного случая государственный инспектор труда вправе провести дополнительное расследование (статья 229.3 ТК РФ), в том числе по законодательству, которое применялось на момент НС. Родственники пострадавшего и давно умершего гражданина могут сообщить о сокрытии работодателем несчастного случая или расследовании его с нарушениями. За нарушения, выявленные в ходе расследования НС, может быть установлена как административная, в том числе и по статье 5.27.1 КоАП, так и уголовная ответственность, в зависимости от выводов суда.

# 4.2 Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является видом социального страхования и предусматривает:

– обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;

– возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

– обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Задачи обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Законодательство Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из Федерального закона, принимаемых в соответствии с ним нормативных правовых актов Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные Федеральным законом, то применяются правила международного договора Российской Федерации.

Объект обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний – имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

СТРАХОВЩИК – Фонд социального страхования Российской Федерации.

СТРАХОВАТЕЛЬ – юридическое лицо любой организационно–правовой формы (в том числе иностранная организация, осуществляющая свою деятельность на территории Российской Федерации и нанимающая граждан Российской Федерации) либо физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

ЗАСТРАХОВАННЫЙ – физическое лицо, подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а именно:

* физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем;
* физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем;
* физическое лицо, выполняющее работу на основании гражданско–правового договора, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Страхование распространяется на граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации

Основными принципами обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются:

* гарантированность права на обеспечение по страхованию;
* экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
* обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих (привлекающих к труду) работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* обязательность уплаты страхователями страховых взносов;
* дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

* физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключённого со страхователем;
* физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем.

Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско–правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Право застрахованных на обеспечение по страхованию возникает со дня наступления страхового случая.

Право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют:

* нетрудоспособные лица, состоящие на иждивении умершего или имеющие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
* ребёнок умершего, родившийся после его смерти;
* один из родителей, супруг (супруга), либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями, сёстрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения государственной службы медико–социальной экспертизы или лечебно–профилактических учреждений государственной системы здравоохранения признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постоянном уходе;
* лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие не трудоспособными в течение пяти лет со дня его смерти.

Страховые выплаты в случае смерти застрахованного выплачиваются:

* несовершеннолетним – до достижения ими возраста 18 лет;
* обучающимся старше 18 лет – до получения образования по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет;
* женщинам, достигшим возраста 55 лет, и мужчинам, достигшим возраста 60 лет – пожизненно;
* инвалидам – на срок инвалидности;
* одному из родителей, супругу (супруге) либо другому члену семьи, неработающему и занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сёстрами, – до достижения ими возраста 14 лет либо изменения состояния здоровья.

Право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая может быть предоставлено по решению суда нетрудоспособным лицам, которые при жизни застрахованного имели заработок, в том случае, когда часть заработка застрахованного являлась их постоянным или основным источником средств к существованию.

Обеспечение по страхованию осуществляется:

1) в виде пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счёт средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) в виде страховых выплат: единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти; ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

3) в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитации застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100 процентов его среднего заработка, исчисленного в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 года № 255–ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном указанной максимальной сумме.

Страховой случай – подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию

Перечень документов (их заверенных копий), необходимых для назначения обеспечения по страхованию, из общего перечня документов определяется страховщиком для каждого страхового случая.

Назначение обеспечения по страхованию осуществляется страховщиком на основании заявления застрахованного, его доверенного лица или лица, имеющего право на получение страховых выплат, на получение обеспечения по страхованию, и представляемых страхователем (застрахованным) следующих документов (их заверенных копий):

* акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании;
* справки о среднем месячном заработке застрахованного за период, выбранный им для расчета ежемесячных страховых выплат в соответствии с настоящим Федеральным законом;
* заключения учреждения медико–социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного;
* заключения учреждения медико–социальной экспертизы о необходимых видах социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного;
* гражданско–правового договора, предусматривающего уплату страховых взносов в пользу застрахованного, а также копии трудовой книжки или иного документа, подтверждающего нахождение пострадавшего в трудовых отношениях со страхователем;
* свидетельства о смерти застрахованного;
* справки жилищно–эксплуатационного органа, а при его отсутствии органа местного самоуправления о составе семьи умершего застрахованного;
* извещения лечебно–профилактического учреждения об установлении заключительного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления);
* заключения центра профессиональной патологии о наличии профессионального заболевания;
* документа, подтверждающего, что один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи умершего, занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами застрахованного, не достигшими возраста 14 лет либо достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения медико–социальной экспертизы или лечебно–профилактического учреждения признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе, не работает;
* справки учебного учреждения о том, что имеющий право на получение страховых выплат член семьи умершего застрахованного учится в этом учебном учреждении по очной форме обучения;
* документов, подтверждающих расходы на осуществление по заключению учреждения медико–социальной экспертизы социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного, предусмотренной подпунктом 3 пункта 1 статьи 8 настоящего Федерального закона;
* заключения учреждения медико–социальной экспертизы о связи смерти пострадавшего с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;
* документа, подтверждающего факт нахождения на иждивении или установление права на получение содержания.

Пострадавший, у которого учреждением медико–социальной экспертизы установлена в процентах стойкая утрата трудоспособности, подает заявление в территорийальный орган фонда социального страхования Российской Федерации через страхователя (предприятие, учреждение, организация)– причинителя вреда. В этом случае страхователь вместе с заявлением представляет документы, требуемые для назначения страховых выплат.

В случае невозможности подачи заявления о назначении страхового обеспечения через страхователя (предприятие ликвидировано) пострадавший обращается с указанным заявлением непосредственно в территориальный орган фонда социального страхования Российской Федерации по месту жительства. Все документы для назначения обеспечения по страхованию, в том числе и документ о ликвидации страхователя, в этом случае предоставляются пострадавшим.

В случае болезни пострадавшего или наличии других уважительных причин, препятствующих его личному обращению, заявление о страховом обеспечении подается доверенным лицом пострадавшего.

Доверенным лицом пострадавшего является лицо, имеющее оформленную в установленном порядке доверенность на право представления интересов пострадавшего.

Заявление о выделении средств на выплату страхового обеспечения заполняется по форме (образец заявления есть в любом территориальном органе фонда социального страхования Российской Федерации. Его получение доступно в электронном виде) и принимается при предоставлении заявителем паспорта.

При направлении заявления по почте паспортные данные и подпись заявителя в нем должны быть заверены в установленном порядке.

Назначение и выплата застрахованному пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием производятся Фондом социального страхования Российской Федерации (его отделением, по месту проживания застрахованного). О порядке перехода к осуществлению страховых выплат всем категориям застрахованных исполнительными органами Фонда социального страхования Российской Федерации (осн.– [приказ Фонда социального страхования Российской Федерации от 23 июля 2003 г. № 173](http://www.lawmix.ru/pprf/34362)).

Ежемесячные страховые выплаты производятся страховщиком на позднее истечения месяца, за который они начислены.

Выплата обеспечения по страхованию застрахованному, за исключением выплаты пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем, и оплаты отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, которые производятся страхователем и засчитываются в счет уплаты страховых взносов, производится страховщиком.

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в связи со смертью застрахованного, единовременная страховая выплата и ежемесячные страховые выплаты назначаются со дня его смерти, но не ранее приобретения права на получение страховых выплат.

Единовременные страховые выплаты выплачиваются застрахованным не позднее одного календарного месяца со дня назначения указанных выплат, а в случае смерти застрахованного – лицам, имеющим право на их получение, в двухдневный срок со дня предоставления страхователем страховщику всех документов, необходимых для назначения таких выплат.

Страховой взнос – обязательный платеж по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассчитанный исходя из страхового тарифа, скидки (надбавки) к страховому тарифу, который страхователь обязан внести страховщику

Страховой тариф – ставка страхового взноса, исчисленная исходя из сумм выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу застрахованных по трудовым договорам и гражданско–правовым договорам и включаемых в базу для начисления страховых взносов. Страховые тарифы, дифференцированные по классам профессионального риска, устанавливаются федеральным законом:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Класс профессионального риска | Тариф | Класс профессионального риска | Тариф | Класс профессионального риска | Тариф | Класс профессионального риска | Тариф |
| I | 0,2 | IX | 1,0 | XVII | 2,1 | XXV | 4,5 |
| II | 0,3 | X | 1,1 | XVIII | 2,3 | XXVI | 5,0 |
| III | 0,4 | XI | 1,2 | XIX | 2,5 | XXVII | 5,5 |
| IV | 0,5 | XII | 1,3 | XX | 2,8 | XXVIII | 6,1 |
| V | 0,6 | XIII | 1,4 | XXI | 3,1 | XXIX | 6,7 |
| VI | 0,7 | XIV | 1,5 | XXII | 3,4 | XXX | 7,4 |
| VII | 0,8 | XV | 1,7 | XXIII | 3,7 | XXXI | 8,1 |
| VIII | 0,9 | XVI | 1,9 | XXIV | 4,1 | XXXII | 8,5 |

Размер скидки или надбавки рассчитывается по итогам работы страхователя за три года и устанавливается страхователю с учетом состояния охраны труда (включая результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров) и расходов на обеспечение по страхованию. Размер установленной скидки или надбавки не может превышать 40 процентов страхового тарифа, установленного страхователю. При наступлении страхового случая со смертельным исходом скидка не устанавливается.

Страховые тарифы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определяются в процентах к суммам выплат и иных вознаграждений, которые начислены в пользу застрахованных по трудовым договорам и гражданско–правовым договорам и включаются в базу для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 года № 125–ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Класс профессионального риска определяется исходя из величины интегрального показателя профессионального риска, учитывающего уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся по видам экономической деятельности страхователей.

Экономическая деятельность юридических и физических лиц, являющихся страхователями по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, подлежит отнесению к виду экономической деятельности, которому соответствует основной вид экономической деятельности, осуществляемый этими лицами.

Классификация видов экономической деятельности по классам профессионального риска утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Скидки и надбавки к страховому тарифу, соответствующему основному виду экономической деятельности страхователя, устанавливаются Фондом социального страхования Российской Федерации (далее – страховщик) на очередной финансовый год в пределах страховых взносов, предусмотренных соответствующим разделом доходной части бюджета страховщика, утверждаемого федеральным законом.

Размер скидки и надбавки рассчитывается страховщиком в соответствии с методикой расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, исходя из следующих основных показателей, определенных по итогам деятельности страхователей за 3 года, предшествующих текущему году:

а) отношение суммы обеспечения по страхованию в связи со всеми произошедшими у страхователя страховыми случаями к начисленной сумме страховых взносов;

б) количество страховых случаев у страхователя на 1 тыс. работающих;

в) количество дней временной нетрудоспособности у страхователя на 1 несчастный случай, признанный страховым, исключая случаи со смертельным исходом.

Скидка или надбавка устанавливается страховщиком страхователю, если все указанные показатели меньше (скидка) или больше (надбавка) аналогичных показателей по виду экономической деятельности, к которому отнесен основной вид деятельности страхователя.

Значения основных показателей по видам экономической деятельности рассчитываются и утверждаются страховщиком по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации не позднее 1 июня текущего года.

При наличии в предшествующем финансовом году страхового случая со смертельным исходом, произошедшего не по вине третьих лиц, страхователю на очередной финансовый год скидка не устанавливается.

Скидки и надбавки определяются с учетом состояния охраны труда на основании сведений о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда и сведений о проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах по состоянию на 1 января текущего календарного года.

Для рассмотрения вопроса об установлении скидки страхователь не позднее 1 ноября текущего календарного года обращается с заявлением к страховщику по месту своей регистрации.

Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно–курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утверждаемые Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, определяют порядок и условия финансового обеспечения страхователем предупредительных мер.

Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом Фонда социального страхования Российской Федерации на текущий финансовый год.

Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется страхователем за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее – страховые взносы), подлежащих перечислению в установленном порядке страхователем в Фонд в текущем финансовом году.

В соответствии с федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на текущий финансовый год и плановый период объем средств, направляемых страхователем на финансовое обеспечение предупредительных мер, не может превышать 20 процентов сумм страховых взносов, начисленных им за предшествующий календарный год, за вычетом расходов на выплату обеспечения по указанному виду страхования, произведенных страхователем в предшествующем календарном году. При этом, страхователю предоставляется возможность увеличить объем средств, направляемых на финансовое обеспечение предупредительных мер, до 30 % сумм страховых взносов, при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно–курортное лечение работников предпенсионного возраста (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости).

Страхователь обращается с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер (далее – заявление) в территориальный орган Фонда по месту своей регистрации в срок до 1 августа текущего календарного года. Заявление представляется страхователем.

# 4.3 Организация и проведение внутреннего аудита безопасности труда

Аудит системы управления охраной труда проводится с целью определения уровня соответствия системы управления охраной труда и состояния производственной среды организации государственным нормативным требованиям охраны труда.

Принципы проведения аудита делают аудит результативным и надежным методом поддержания политики руководства и контроля, обеспечивая информацией, на основе которой организация может улучшать свои характеристики, а также являются предпосылкой для объективных заключений по результатам аудита.

Принципы проведения аудита:

– этичность поведения;

– беспристрастность;

– профессиональная осмотрительность;

– независимость;

– подход, основанный на свидетельстве.

В зависимости от размера, вида деятельности и сложности проверяемой организации программа аудита может включать один и более аудитов. Эти аудиты могут иметь различные цели и включать совместный или комплексный аудит.

Программа аудита также включает деятельность, необходимую для планирования и организации определенного количества и вида аудитов и обеспечения их ресурсами, необходимыми для эффек­тивного и результативного проведения аудитов в заданные сроки.

В организации может быть разработано несколько программ аудита.

Высшее руководство организации должно предоставлять полномочия для управления програм­мой аудита.

Ответственным за управление программой аудита следует:

а) определять, внедрять, контролировать, анализировать и совершенствовать программы аудита;

б) определять и обеспечивать программу необходимыми ресурсами. Схема процесса управления программой аудита приведена на рисунке **1.**

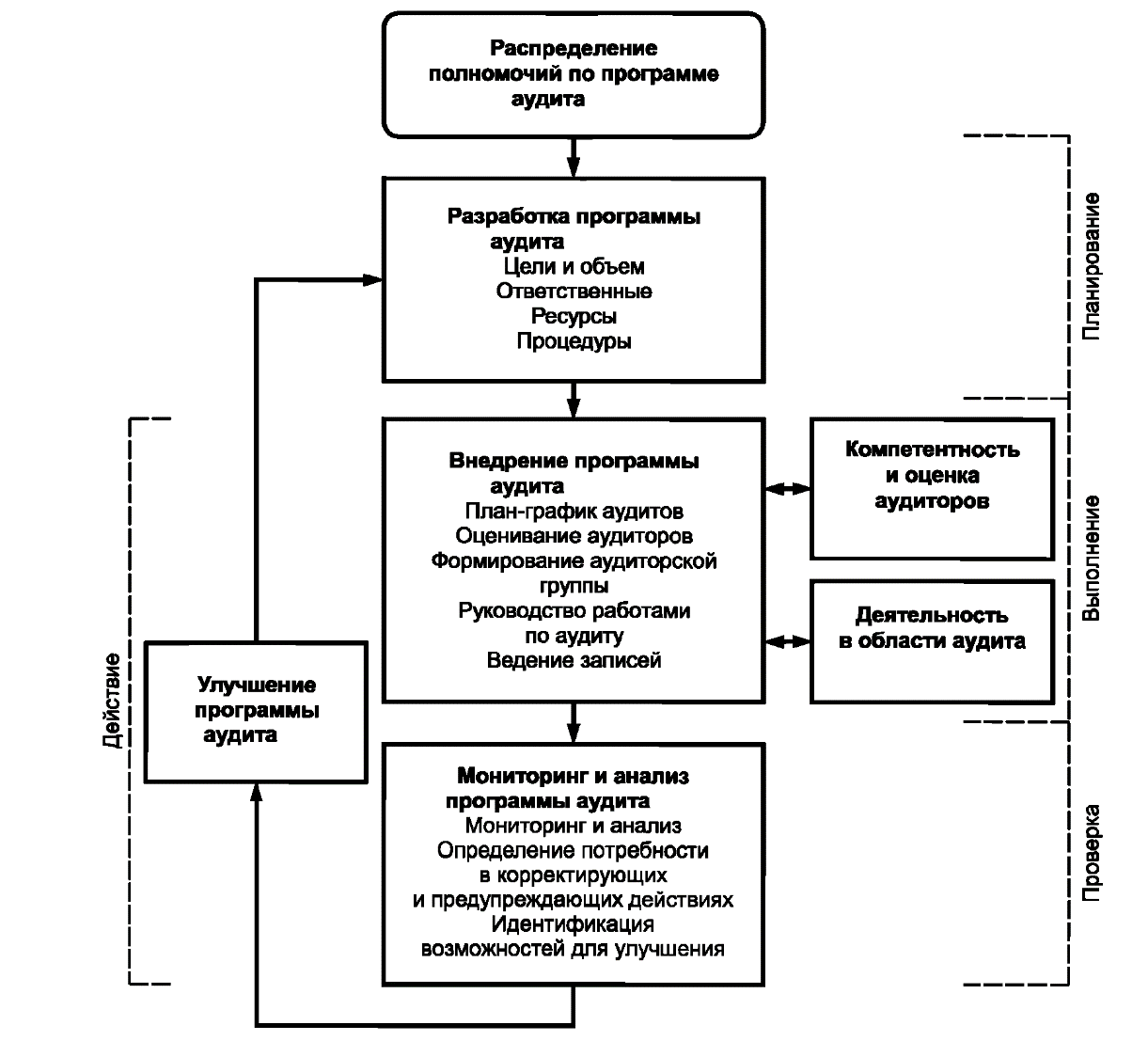


Рисунок 6 – Последовательность процессов управления программой аудита

Рисунок 6 иллюстрирует применение цикла PDCA (планирование – выполнение – проверка – действие).

При совместном аудите согласно программе сотрудничают две или более проверяющие организации. При этом необходимо обратить особое внимание на разделение обязанностей, обеспечение дополнительными ресурсами. Аудиторские группы должны обладать дополнительной компетентностью и иметь соответствующие процедуры. Эти вопросы необходимо согласовать до начала аудита.

Для того чтобы спланировать аудиты и провести их, необходимо определить цели программ аудитов.

Для определения целей необходимо рассмотреть:

– требования нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требова­ния охраны труда;

– требования, предусмотренные контрактом;

– приоритеты руководства;

– требования системы управления охраной труда;

– риски организации;

– необходимость оценки поставщика;

– требования потребителя;

– потребности заинтересованных сторон;

– коммерческие намерения.

На объем программы аудита влияют размер, вид деятельности, сложность структуры проверяе­мой организации, а также:

а) область, цели и продолжительность каждого осуществляемого аудита;

б) частота проводимых аудитов;

в) количество, важность, комплексность, степень сходства, местоположение подразделений, подлежащих аудиту;

г) стандарты, законодательные, нормативные и контрактные требования и другие критерии аудита;

е) заключения по результатам предыдущих аудитов или анализ результатов предыдущих про­грамм аудитов;

ж) любые проблемы, связанные с языком, культурой или социальными вопросами;

и) мнения заинтересованных сторон;

к) существенные изменения в организации или ее деятельности.

Ответственность за управление программой аудита возлагается на одно или нескольких лиц, име­ющих общее представление о принципах аудита, компетентности аудитора и применении методов ауди­та. Эти лица также должны обладать навыками организации работ по охране труда, знаниями требований нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, распространяющиеся на область аудита.

Ответственные за управление программой аудита должны:

– определять цели и объем программы аудита;

– определять ответственность и процедуры, а также гарантировать обеспечение необходимыми ресурсами;

– внедрять программу аудита;

– вести записи по программе аудита;

– осуществлять мониторинг, анализ и улучшение программы аудита.

При определении ресурсов для программы аудита необходимо учитывать:

а) финансовые ресурсы для развития, внедрения, управления и улучшения деятельности по аудиту;

б) методы проведения аудита;

в) процессы по достижению и поддержанию компетентности и улучшению деятельности аудито­ров;

г) наличие аудиторов и технических экспертов, обладающих компетентностью, требуемой для достижения конкретных целей программы аудита;

д) объем программы аудита;

е) время в пути аудиторов, обустройство и другие потребности для проведения аудита.

Процедуры программы аудита включают в себя:

а) планирование и составление планов–графиков аудитов;

б) обеспечение компетентности аудиторов и руководителей групп по аудиту;

в) подбор соответствующих аудиторских групп и распределение ролей и ответственности;

г) проведение аудитов;

д) выполнение действий по результатам аудита, если требуется;

е) поддержание записей по программе аудита;

ж) мониторинг показателей результативности программы аудита;

и) отчетность перед высшим руководством по всей проделанной работе по программе аудита. Для малых предприятий упомянутая деятельность может быть выполнена в виде одной проце­дуры.

Внедрение программы аудита включает в себя:

а) доведение программы аудита до участвующих сторон;

б) координацию и календарное планирование аудитов и другой деятельности, связанной с про­граммой аудита;

в) определение и поддержание процесса оценки аудиторов и их непрерывного профессиональ­ного роста согласно подразделам 7.6 и 7.5 соответственно;

г) формирование аудиторских групп;

д) предоставление необходимых ресурсов группам по аудиту;

е) проведение аудитов в соответствии с программой аудитов;

ж) управление записями по аудиту;

и) анализ и утверждение отчетов по аудиту и их рассылка заказчикам аудитов и заинтересован­ным сторонам;

к) действия по результатам аудита, если это требуется.

Записи по программе аудита должны включать в себя:

а) записи, связанные с отдельными аудитами:

– планы аудита,

– отчеты (акты) по аудиту,

– отчеты о несоответствиях,

– отчеты по корректирующим и предупреждающим действиям,

– отчеты о действиях по результатам аудита, если это требуется;

б) результаты анализа программы аудита;

в) записи о персонале, привлекаемом к аудиту:

– оценка компетентности аудитора и его деятельности,

– выбор аудиторской группы,

– поддержание и повышение компетентности.

Записи должны храниться и должным образом быть защищены.

Должен проводиться мониторинг внедрения программы аудита, а через определенные интерва­лы времени – анализ достижения целей и идентификация возможностей улучшения программы. О результатах анализа необходимо докладывать высшему руководству.

Показатели деятельности должны быть использованы для мониторинга следующих характе­ристик:

– возможности аудиторской группы реализовать план аудита;

– соответствие программам аудитов и планам–графикам;

– обратная связь от заказчиков аудита, проверяемых организаций и аудиторов. Анализ программы аудита должен охватывать:

а) результаты мониторинга и установленные тенденции;

б) соответствие процедурам;

в) выявление потребностей и ожиданий заинтересованных сторон;

г) записи по программе аудита;

д) альтернативные или новые методики в области аудита;

е) согласованность действий аудиторских групп в сходных ситуациях.

Результаты анализа программы аудита могут привести к корректирующим и предупреждающим действиям и улучшению программы аудита.

Частью программы аудита являются указания по планированию и проведению аудитов. Типовая блок–схема проведения аудита приведена на рисунке 7. Степень распространения требований насто­ящего раздела зависит от области применения, сложности конкретного аудита и предполагаемого использования заключений по результатам аудита.

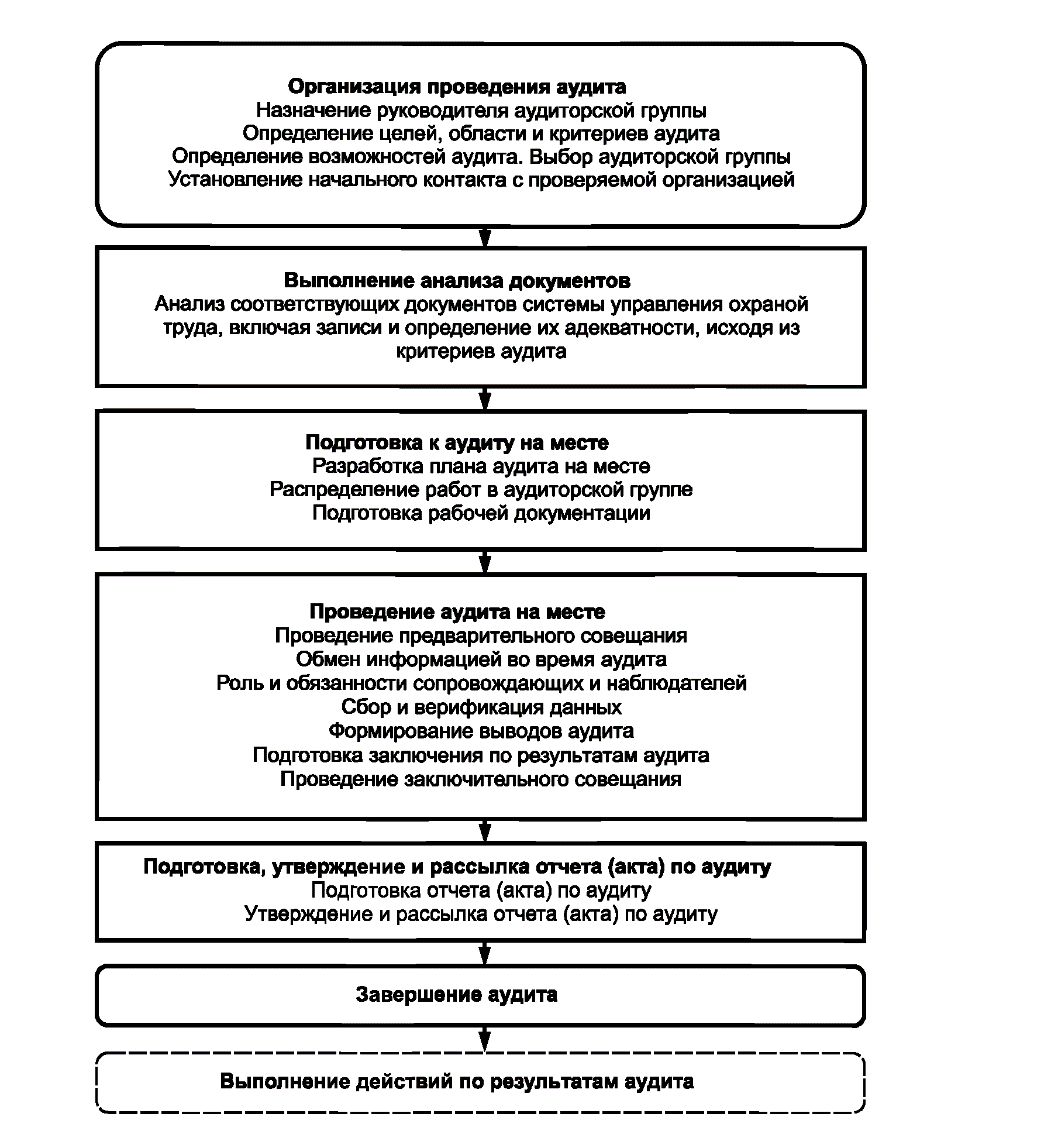


Рисунок 7 – Типовая схема проведения аудита

Ответственные за управление программой аудита должны назначать руководителя конкретной аудиторской группы.

При проведении совместного аудита до начала аудита важно достичь соглашения между прове­ряющими организациями относительно обязанностей каждой организации и, в частности, относи­тельно полномочий руководителя аудиторской группы, назначенного на аудит.

Для каждого аудита следует определять цели, область и критерии в пределах программы аудита. Цели аудита включают в себя:

– определение степени соответствия системы управления охраной труда проверяемой организа­ции или ее частей критериям аудита;

– оценку возможности системы управления охраной труда обеспечивать соответствие требовани­ям нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны тру­да, и требованиям контракта;

– оценку результативности системы управления охраной труда для достижения конкретных целей;

– идентификацию областей потенциального улучшения системы управления охраной труда. Область аудита описывает содержание и границы аудита, месторасположение, структурные под­разделения, деятельность и процессы, которые подвергаются аудиту, а также сроки аудита.

Критерии аудита следует использовать в виде основы для сравнения, по которой определяют соот­ветствие. Критерии могут включать в себя политику, процедуры, стандарты, требования нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, нормы, регла­менты, требования к системе управления охраной труда, требования контрактов.

Цели аудита определяет заказчик аудита. Область и критерии аудита определяют заказчик аудита и руководитель аудиторской группы в соответствии с процедурами программы аудита. Любые измене­ния целей, области или критериев аудита должны быть согласованы с участвующими сторонами.

При проведении аудита следует учитывать следующие факторы:

– достаточность и наличие необходимой информации для планирования аудита;

– адекватное сотрудничество с проверяемой организацией;

– наличие времени и необходимых ресурсов.

В случае невозможности проведения аудита необходимо предложить заказчику альтернативное решение на основе консультаций с проверяемой организацией.

После решения о возможности проведения аудита следует сформировать аудиторскую группу с учетом компетентности, необходимой для достижения целей аудита. Если аудит проводит один ауди­тор, он должен выполнять все обязанности, возлагаемые на руководителя аудиторской группы.

При определении численности и состава аудиторской группы следует учитывать следующие факторы:

– цели, область, критерии и продолжительность аудита;

– вид аудита (комплексный или совместный);

– общую компетентность группы по аудиту, необходимую для достижения целей аудита;

– требования нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требова­ния охраны труда, требования регламентов, требования контрактов и требования органов по серти­фикации;

– необходимость обеспечения независимости аудиторской группы от проверяемой деятельности и избежания конфликта интересов;

– возможности членов аудиторской группы результативно сотрудничать с проверяемой организа­цией и совместно работать;

– язык аудита и понимание специфических социальных и культурных ценностей организации (с учетом собственного опыта аудиторов или при поддержке технического эксперта).

Процесс обеспечения общей компетентности аудиторской группы должен включать следующие этапы:

– определение знаний и навыков, необходимых для достижения целей аудита;

– выбор членов аудиторской группы таким образом, чтобы в группе по аудиту имелись все необхо­димые знания и опыт.

Если аудиторы в аудиторской группе не обладают необходимыми знаниями и опытом, в группу включают технических экспертов. Технические эксперты должны работать под руководством аудито­ров.

В группу по аудиту можно включать стажеров, но они не должны заниматься аудитом без руковод­ства или методической помощи со стороны аудиторов.

И заказчик, и проверяемая организация имеют право требовать замены членов аудиторской груп­пы по объективным причинам (член аудиторской группы работал ранее в проверяемой организации или же оказывал услуги по консалтингу, предыдущее неэтичное поведение). Причины доводят до све­дения руководителя аудиторской группы и ответственного за управление программой аудита, кото­рые должны согласовать с заказчиком аудита и проверяемой организацией решение по замене членов аудиторской группы.

Первоначальный контакт официального или неофициального характера с проверяемой органи­зацией для проведения аудита устанавливает ответственный за управление программой аудита или руководитель аудиторской группы. Цель первоначального контакта:

а) определение каналов обмена информацией с представителем проверяемой организации;

б) подтверждение полномочий для проведения аудита;

в) предоставление информации по предлагаемому графику аудита и составу аудиторской группы;

г) получение разрешения на доступ к соответствующим документам, включая записи;

д) определение необходимых правил обеспечения безопасности работ на месте;

е) определение подготовительных мероприятий к аудиту;

ж) согласование присутствия наблюдателей и сопровождающих для аудиторской группы.

Прежде чем начинать деятельность по аудиту на месте, следует проводить анализ документов проверяемой организации с целью определения соответствия критериям аудита.

В зависимости от размера, вида деятельности и сложности проверяемой организации, а также целей и области аудита документация системы управления охраной труда может содержать:

– политику и цели организации по охране труда;

– распределение ключевых управленческих ролей по охране труда по

обязанностям, по применению системы управления охраной труда;

– наиболее значительные опасности/риски, вытекающие из деятельности организации, и мероп­риятия по их предупреждению и снижению;

– положения, процедуры, методики, инструкции или другие внутренние документы, используемые в рамках системы управления охраной труда.

Если документация признана неадекватной, то руководитель аудиторской группы должен проин­формировать заказчика аудита, ответственных за управление программой аудита и проверяемую орга­низацию и следует принять решение по продолжению или приостановке аудита до тех пор, пока проблемы с документацией не будут разрешены.

Руководитель аудиторской группы должен подготовить план аудита для согласования с заказчи­ком аудита, аудиторской группой и проверяемой организацией. На основании плана уточняют сроки выполнения отдельных работ, предусмотренных планом. В плане аудита должны найти отражение область и уровень сложности аудита в зависимости, например, от того, первоначальный это или последующий аудит, внутренний или внешний аудит. План аудита должен быть достаточно гибким, чтобы по мере осуществления аудита на месте при необходимости можно было внести изменения, например в область аудита.

План аудита должен включать:

а) цели аудита;

б) критерии аудита и ссылочные документы;

в) область аудита, включая идентификацию организационных и функциональных подразделе­ний и процессов, которые будут проверяться;

г) даты и места проведения аудита;

д) ожидаемое время и продолжительность проведения аудита на месте, включая совещания с руководством проверяемой организации и совещания групп по аудиту;

е) роли и обязанности членов аудиторской группы и сопровождающих лиц;

ж) распределение соответствующих ресурсов по «критичным местам» проведения аудита. При необходимости в план аудита включают:

и) определение представителей проверяемой организации для участия в аудите;

к) рабочий язык и языкотчета (акта) по аудитам, где он отличается от родного языка аудитора и (или) проверяемой организации;

л) содержание отчета (акта) по аудиту;

м) материально–техническое обеспечение (средства передвижения, оборудование на месте и др.);

н) все, что касается обеспечения конфиденциальности;

о) любые действия по результатам аудита.

План должен быть проанализирован, принят заказчиком аудита и представлен проверяемой организации перед началом аудита на месте.

Любые возражения со стороны проверяемой организации должны быть разрешены с руководите­лем аудиторской группы и заказчиком аудита. Любой пересмотренный план аудита должен быть согласован с заинтересованными сторонами.

Руководитель аудиторской группы должен распределить ответственность между членами группы за аудит конкретных процессов, подразделений, участков, областей или видов деятельности. Такое распределение должно учитывать потребность в независимости, компетентности аудиторов и результативном использовании ресурсов, а также различную ответственность аудиторов, стажеров и технических экспертов. Для достижения целей в процессе аудита могут быть сделаны изменения в распределении ответственности.

Члены аудиторской группы должны анализировать информацию, относящуюся к распределению ответственности, и готовить для регистрации результатов аудита рабочие документы:

– контрольные листы и планы выборок для аудита;

– формы для регистрации данных, таких как подтверждающие свидетельства, выводы аудита и протоколы совещаний.

Использование контрольных листов и форм не должно ограничивать объем проверок при аудите, которые могут измениться в результате анализа собранных во время аудита данных.

Рабочие документы, включая записи, являющиеся результатом использования документов, сле­дует хранить до завершения аудита. Хранение документов после завершения аудита описано в 6.7. Документы, содержащие конфиденциальную или частную информацию, должны сохраняться надле­жащим образом.

Предварительное совещание проводят с руководством проверяемой организации или, где это возможно, с теми, кто отвечает за проверяемые подразделения или процессы. Цель предварительно­го совещания:

а) подтверждение плана аудита;

б) предоставление краткого обзора плана выполнения аудита;

в) подтверждение каналов обмена информацией;

г) предоставление возможностей проверяемой организации задать вопросы.

В зависимости от сложности аудита может возникнуть необходимость в заключении официального соглашения по обмену информацией в ходе аудита между аудиторской группой и проверяемой органи­зацией.

В аудиторской группе периодически следует проводить обмен информацией, оценивать ход ауди­та и, при необходимости, перераспределять обязанности между членами аудиторской группы.

Во время аудита руководитель аудиторской группы должен периодически обмениваться информа­цией о ходе аудита и всех связанных с этим вопросах с проверяемой организацией и заказчиком аудита. Свидетельство, полученное во время аудита, относительно предполагаемого непосредственного и существенного риска, связанного с безопасностью, должно быть без задержки доведено до сведения проверяемой организации и, если необходимо, заказчика аудита. Информация, выходящая за пределы области аудита, должна также приниматься во внимание и доводиться до сведения руководителя ауди­торской группы, чтобы осуществить обмен информацией с проверяемой организацией и заказчиком аудита. Если свидетельство аудита указывает на невыполнимость целей аудита, руководитель аудитор­ской группы должен доложить проверяемой организации и заказчику о причинах принятия соответствую­щих мер, включающих корректировку и переутверждение плана аудита, изменение целей или области аудита, или прекращение аудита.

Любые изменения области аудита, которые могут быть заметными в ходе выполнения аудита, сле­дует анализировать и утверждать должным образом.

Сопровождающие лица и наблюдатели не являются аудиторами, поэтому они не должны оказы­вать влияния на проведение аудита или вмешиваться в проведение аудита.

Сопровождающие лица, назначенные проверяемой организацией, должны оказывать помощь группе, действовать по просьбе руководителя аудиторской группы и выполнять следующие обязан­ности:

а) обеспечение контактов и назначение времени для бесед;

б) обеспечение посещений определенных мест производственной площадки или организации;

в) обеспечение того, чтобы правила и процедуры по безопасности были известны и соблюдались членами аудиторской группы;

г) исполнение роли лиц, свидетельствующих входе аудита от имени проверяемой организации;

д) предоставление разъяснений или оказание помощи при сборе информации.

Во время аудита информация, относящаяся к целям аудита, области и критериям аудита, вклю­чая информацию, касающуюся взаимодействия между подразделениями, деятельности и процессов, должна быть собрана путем необходимых выборок и верифицирована. Свидетельством аудита может быть только информация, которая может быть верифицирована. Свидетельства аудита долж­ны быть зарегистрированы.

Свидетельство аудита основано на выборках подходящих данных. Поэтому имеется элемент неопределенности при проведении аудита, и выводы аудита должны учитывать эту неопределен­ность.

На рисунке 8 приведена блок–схема процесса, начиная от сбора информации до получения заключения по результатам аудита.

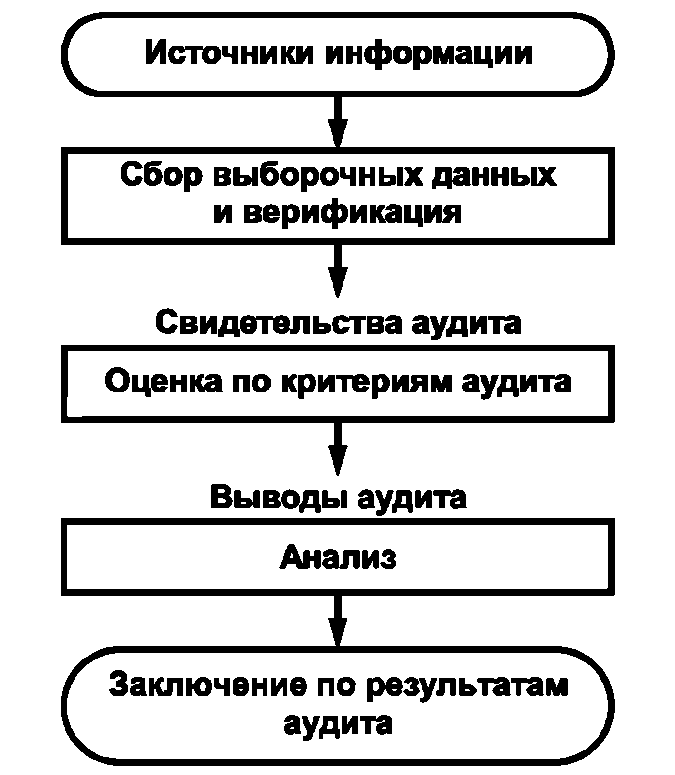


Рисунок 8 – Блок–схема процесса – от сбора информации до получения заключений по результатам аудита

Методы сбора информации включают:

– опросы;

– наблюдения за деятельностью;

– анализ документов.

1 Источники информации

Выбранные источники информации зависят от области и комплексности аудита и включают в себя:

а) опросы работников;

б) наблюдения за деятельностью, окружающей производственной средой и условиями работы;

в; документы (политика, цели, планы, процедуры, стандарты, инструкции, журналы, лицензии и разрешительные документы, спецификации, чертежи, контракты и заказы);

г) записи (протоколы) проверок, протоколы совещаний, отчеты (акты) по аудитам, записи по мониторингу программ и результаты измерений);

д) итоговые данные, показатели анализа и результативности;

е) информацию по программам выборочного исследования проверяемой организации и управле­нию выборками и процессами измерений;

ж) отчеты, источниками которых могут быть, например, обратная связь от заинтересованных сторон;

и) компьютеризованные базы данных и веб–сайты.

2 Проведение опросов

Опросы проводят с учетом ситуации и опрашиваемого лица. При этом аудитор должен прини­мать во внимание следующее:

а) опросы проводят в подразделениях с лицами, выполняющими работы или решающими задачи в пределах области аудита;

б) опрос работников проводят в обычное рабочее время и, гдеэто возможно, на рабочем месте;

в) опрашиваемое лицо должно быть психологически подготовлено к опросу, опрос следует вес­ти доброжелательно;

г) необходимо объяснить причину опроса и осуществляемые записи;

д) опрос можно начинать с просьбы рассказать о своей работе;

е) необходимо избегать наводящих вопросов;

ж) результаты опроса должны быть обобщены и проанализированы вместе с опрашиваемым лицом;

и) необходимо поблагодарить опрашиваемое лицо за сотрудничество.

Цель поведенческого аудита Поведенческий аудит направлен на:

– немедленное исправление опасного поведения;

– немедленную поддержку безопасного поведения и тех условий, которые работник предпринял, чтобы выполнять требования безопасности;

– выявление причин выполнения работы с нарушениями нормативных требований (недостаточ­ное обучение, отсутствие условий, невнимательность и т. д.);

– подтверждение приверженности принципу безопасной работы;

– концентрацию внимания работников на важности вопросов безопасности.

Категории наблюдения

В процессе поведенческого аудита применяют шесть категорий наблюдения за:

– реакцией работника, заметившего на объекте лицо, осуществляющее поведенческий аудит;

– положением (позой) работника или действием людей;

– правильным применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

– состоянием инструментов и оборудования;

– выполнением требований инструкций, правил и процедур;

– порядком на рабочем месте.

Для получения выводов аудита свидетельства аудита должны быть сопоставлены с критериями аудита. Выводы аудита указывают на соответствие или несоответствие критериям аудита. Если это определено целями аудита, выводы аудита могут определять возможности для улучшения.

Аудиторская группа, при необходимости, должна собираться для анализа выводов аудита на определенных этапах во время аудита.

Соответствия критериям аудита должны быть обобщены с указанием мест расположения, под­разделений или процессов, которые подвергались аудиту. Если это предусмотрено планом аудита, отдельные выводы аудита о соответствии и подтверждающие их свидетельства также должны быть записаны.

Несоответствия и подтверждающие их свидетельства аудита должны быть записаны и классифи­цированы (ранжированы). Они должны быть проанализированы с проверяемой организацией для подтверждения объективности свидетельств аудита. Необходимо устранить разногласия во мнениях по свидетельствам аудита и/или выводам аудита, а неразрешенные проблемы документально офор­мить.

Аудиторская группа до заключительного совещания должна выполнить следующее:

а) рассмотреть выводы аудита и другую соответствующую информацию, собранную во время аудита, на соответствие целям аудита;

б) согласовать заключения по результатам аудита с учетом неопределенности, присущей про­цессу аудита;

в) подготовить рекомендации, если это предусмотрено целями аудита;

г) обсудить действия по результатам аудита, если это входит в план аудита.

Заключения по результатам аудита должны содержать:

– степень соответствия системы управления охраной труда критериям аудита;

– результативность внедрения, поддержания и улучшения системы управления охраной труда;

– возможности процесса анализа со стороны руководства для обеспечения постоянной пригод­ности системы управления охраной труда, ее адекватности, результативности и улучшения.

Если это определено целями аудита, то заключения по результатам аудита могут включать реко­мендации относительно улучшений, взаимоотношений в бизнесе (предпринимательской деятельнос­ти), сертификации или дальнейшей деятельности по аудиту.

Цель заключительного совещания, председателем которого является руководитель аудиторской группы, – представить выводы и заключения по аудиту таким образом, чтобы они были признаны проверяемой организацией, и, при необходимости, были согласованы сроки предоставления плана корректирующих и предупреждающих действий. Участники заключительного совещания должны представлять проверяемую организацию, заказчика аудита и другие стороны. Если это необходимо, руководитель аудиторской группы должен изложить свое мнение проверяемой организации относи­тельно сложившихся во время аудита ситуаций, которые могут уменьшить доверие к заключениям по результатам аудита.

Любые разногласия по выводам и/или заключению по результатам аудита между аудиторской группой и проверяемой организацией должны быть обсуждены и, по возможности, разрешены. Если нет единого мнения, то это должно быть зарегистрировано.

Если это предусмотрено целями аудита, то должны быть представлены рекомендации по улучше­нию с указанием, что они не носят обязательного характера.

Руководитель аудиторской группы отвечает за подготовку и содержание отчета (акта) по аудиту. Отчет (акт) по аудиту должен содержать полные, точные, сжатые и понятные записи по аудиту и должен включать ответы на следующие вопросы:

а) цели аудита;

б) область аудита, в частности, идентификация проверенных организационных и функциональ­ных подразделений или процессов и охватываемый период времени;

в) идентификация заказчика аудита;

г) идентификация руководителя и членов аудиторской группы;

д) даты и места проведения аудита на месте;

е) критерии аудита;

ж) выводы аудита;

и) заключения по результатам аудита.

При необходимости в отчет (акт) по аудиту должны быть включены:

к) план аудита;

л) список представителей проверяемой организации;

м) итоги проведения аудита, включая неопределенности и/или любые встретившиеся препят­ствия при его проведении, которые могут уменьшить достоверность заключения по результатам аудита;

н) подтверждение достижения целей аудита в пределах области аудита в соответствии с планом аудита;

о) области, не охваченные аудитом, но находящиеся в области аудита;

п) неразрешенные противоречия между аудиторской группой и проверяемой организацией;

р) рекомендации по улучшению, если это предусмотрено целями аудита;

с) согласованный план действий по результатам аудита, при необходимости;

т) заявление о конфиденциальном характере содержимого отчета;

у) перечень рассылки отчета по аудиту.

Отчет (акт) по аудиту должен быть подготовлен в согласованные сроки. Если это невозможно, то о причинах задержки необходимо сообщить заказчику аудита и согласовать новый срок его подготовки.

Отчет (акт) по аудиту должен быть датирован, проанализирован и утвержден в соответствии с процедурами программы аудита.

Отчет (акт) по аудиту должен быть разослан получателям, определенным заказчиком аудита.

Отчет (акт) по аудиту является собственностью заказчика аудита. Члены аудиторской группы и все, кто получает отчет (акт) по аудиту, должны соблюдать требования конфиденциальности содер­жимого отчета (акта).

Аудит следует считать завершенным, если все процедуры, предусмотренные планом аудита, выполнены, и утвержденный отчет (акт) по аудиту разослан.

Документы, имеющие отношение к аудиту, следует хранить или уничтожать на основании согла­шения между участвующими сторонами в соответствии с процедурами программы аудита, соглаше­нием между сторонами и в соответствии с действующим законодательством, нормативными требованиями и требованиями контрактов.

Если это не предусмотрено законом, аудиторская группа и ответственные за управление про­граммой аудита не должны раскрывать содержимого документов и другой информации, полученной во время аудита, или отчетов по аудиту любой другой стороне без ясного разрешения заказчика ауди­та и, где это требуется, разрешения проверяемой организации. Если необходимо раскрыть содержа­ние документов аудита, заказчик аудита и проверяемая организация должны быть проинформированы об этом как можно скорее.

Заключения по результатам аудита могут указывать на необходимость корректирующих, пред­упреждающих действий или, при необходимости, действий по улучшению. Последующие действия не рассматривают как часть аудита, и вопрос об их проведении в согласованные сроки обычно решает проверяемая организация, которая должна информировать заказчика аудита о состоянии выполне­ния этих действий.

Завершение и результативность корректирующих действий должны быть верифицированы. Верификация может быть частью последующего аудита.

Программа аудита может предусматривать выполнение определенных действий после аудита членами аудиторской группы, что может добавить ценность аудиту, учитывая опыт аудиторов. В таких случаях следует позаботиться об обеспечении независимости при проведении последующих ауди­тов.

Доверие к аудиту зависит от компетентности аудиторов. Аудиторы должны продемонстрировать:

– личные качества;

– способность применить знания и навыки, приобретенные во время учебы, работы, стажировки и опыта при проведении аудита.

Аудиторы совершенствуют, поддерживают и улучшают свою компетентность в процессе постоян­ного профессионального развития и регулярного участия в аудитах.

Личные качества аудиторов должны позволять им действовать в соответствии с принципами про­ведения аудита. Аудитор должен быть:

а) порядочным – правдивым, искренним, честным, сдержанным и благоразумным;

б) открытым – воспринимать альтернативные идеи или точки зрения;

в) дипломатичным – умеющим тактично взаимодействовать с людьми;

г) наблюдательным – активно знакомиться с окружением и деятельностью;

д) проницательным – интуитивно оценивать ситуации;

е) разносторонним – быть готовым к различным ситуациям;

ж) упорным – настойчивым, ориентированным на достижение целей;

и) решительным – своевременно принимать решения на основе логических соображений и ана­лиза;

к) самостоятельным – действовать и выполнять свои функции независимо, в то же время результативно сотрудничать с другими.

Аудиторы должны обладать знаниями и навыками в следующих областях:

а) принципы, процедуры и методы аудита:

Для того чтобы аудитор имел возможность выбора и систематического проведения аудита надле­жащим образом, он должен быть готов к выполнению следующих действий:

– применению принципов, процедур и методов аудита,

– результативному планированию и организации работ,

– проведению аудита в течение установленного срока,

– установлению приоритетов и ориентации на существенные моменты,

– сбору данных посредством результативного опроса, выслушивания, наблюдений и анализа документов, записей и данных,

– пониманию соответствующих методов и результатов выборочного исследования для аудита,

– проверке точности собранных данных,

– подтверждению достаточности и приемлемости свидетельств аудита для подкрепления выво­дов аудита и заключений,

– оценке факторов, влияющих на достоверность выводов и заключений по результатам аудита,

– использованию рабочих документов для записи деятельности при аудите,

– подготовке отчетов по аудиту,

– сохранению конфиденциальности данных,

– результативному обмену информацией посредством личных знаний языка или с помощью переводчика;

б) элементы системы управления охраной труда и ссылочные документы:

1) политика в области охраны труда,

2) участие работников и (или) их представителей,

3) распределение обязанностей и ответственности,

4) компетентность и подготовка,

5) документация системы управления охраной труда,

6) передача и обмен информацией,

7) планирование, развитие и функционирование системы управления охраной труда,

8) предупреждающие и контролирующие меры,

9) управление изменениями,

10) предупреждение аварийных ситуаций, готовность к ним и ликвидация их последствий,

11) материально–техническое снабжение,

12) подрядные работы,

13) наблюдение и измерение результатов деятельности,

14) расследование несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на производстве и их воздействие на деятельность по обеспечению безопасности и охране здоровья,

15) проверка,

16) анализ эффективности управления охраной труда руководством,

17) предупреждающие и корректирующие действия,

18) непрерывное совершенствование,

19) любые другие критерии проверки и элементы в зависимости от необходимости,

20) применение элементов системы управления охраной труда к различным организациям,

21) взаимодействие элементов системы управления охраной труда,

22) стандарты по системе управления охраной труда, применяемые процедуры или другие документы по системе управления охраной труда, используемые в качестве критериев аудита,

23) различия и приоритеты ссылочных документов,

24) применение ссылочных документов к различным ситуациям при аудите,

25) системы информации и методы санкционирования доступа, обеспечения безопасности, рассылки и управления документами, данными и записями;

в) организационные моменты:

Для понимания принципов работы проверяемой организации знания и навыки в этой области должны охватывать:

– размеры, структуру, функции организации и взаимосвязи (подразделений) внутри нее,

– общие бизнес–процессы и соответствующую терминологию,

– культурные и социальные обычаи проверяемой организации;

г) требования нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требо­вания охраны труда:

1) межотраслевые правила по охране труда, межотраслевые типовые инструкции по охране

труда,

2) отраслевые правила по охране труда, типовые инструкции по охране труда,

3) правила безопасности, правила устройства и безопасной эксплуатации, инструкции по безо­пасности,

4) национальные стандарты системы стандартов безопасности труда,

5) строительные нормы и правила, своды правил по проектированию и строительству,

6) государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные пра­вила, гигиенические нормативы, санитарные правила и нормы, санитарные нормы);

д) контракты и договоры,

е) международные соглашения и конвенции,

ж) другие требования, которые касаются организации и которые организация обязалась выполнять.

Руководители аудиторских групп должны иметь дополнительные знания и навыки по руководству аудитом для результативного и эффективного проведения аудита. Руководитель аудиторской группы должен быть подготовлен к выполнению следующих действий:

– планированию аудита и результативному использованию ресурсов входе аудита;

– представлению аудиторской группы при взаимодействии с заказчиком аудита и проверяемой организацией;

– организации и направлению работы членов аудиторской группы;

– обеспечению руководства и сопровождению работы стажеров;

– руководству аудиторской группой для получения заключения по результатам аудита;

– предупреждению и разрешению конфликтов;

– подготовке и завершению отчета (акта) по аудиту.

У аудиторов должны быть опыт работы, курс обучения по аудиту и опыт проведения аудита.

Опыт работы должен способствовать повышению знаний и навыков, описанных ранее. Практичес­кий опыт работы должен быть получен на должностях, где выполняемая работа содействует развитию знаний и опыта в области охраны труда и промышленной безопасности.

Полный курс обучения следует проводить в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда, утвержденным Постановлением Минтруда России и Миноб­разования России.

Опыт проведения аудитов системы управления охраной труда, описанной в разделе 6, должен быть приобретен под руководством аудитора, который компетентен в качестве руководителя аудитор­ской группы в этой области знаний.

Руководителю аудиторской группы следует приобрести дополнительный опыт по аудиту, чтобы повышать знания и навыки. Дополнительный опыт должен накапливаться при исполнении обязанностей руководителя аудиторской группы под руководством и наблюдением дру­гого аудитора, который компетентен в качестве руководителя аудиторской группы.

Организации должны определять требования к образованию, опыту работы, обучению на аудито­ра и опыту проведения аудита, которые требуются аудитору для того, чтобы приобрести знания и опыт, соответствующие программе аудита.

Опыт показывает, что уровни, указанные в таблице 4, соответствуют аудиторам, проводящим сертификационные или им подобные аудиты. В зависимости от программы аудита необходимый уро­вень может быть выше или ниже

Таблица – 4. Пример уровней образования, опыта работы, обучения по аудиту, опыта проведения аудитов для аудиторов, осуществляющих аудиты по сертификации или аналогичные аудиты

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Параметр | Аудитор | Руководитель аудиторской группы |
| Образование | Высшее образование или среднее специальное образование | Высшее образование |
| Общий опыт работы | Три года | Пять лет |
| Опыт работы в области охраны труда | Не менее двух лет из общих пяти  лет | Не менее двух лет из общих пяти  лет |
| Обучение на аудитора | 40 ч обучения аудиту | 40 ч обучения аудиту |
| Опыт проведения аудитов | Четыре завершенных аудита не менее чем за 20 дней для накопления опыта проведения аудита в качестве стажера под руководством аудитора, обладающего компетентностью руко­водителя аудиторской группы.  Аудиты должны проходить в тече­ние трех последних лет. | Три завершенных аудита не менее чем за 15 дней в качестве исполняю­щего обязанности руководителя ауди­торской группы под руководством аудитора, компетентного как руково­дитель аудиторской группы.  Аудиты должны проходить в тече­ние двух последних лет. |

1 Высшее образование представляет собой часть национальной системы образования.

2 Количество лет опыта работы может быть сокращено на один год в случае, когда лицо получило соответ­ствующее высшее образование по охране труда.

3 Завершенный аудит – это аудит, охватывающий все этапы, описанные ранее. Общий опыт по аудиту должен охватывать весь стандарт на систему управления охраной труда.

Постоянный рост профессионализма необходим для поддержания и улучшения знаний, навыков и совершенствования личных качеств. Он может быть достигнут посредством дополнительного прак­тического опыта, обучения, стажировок, самоподготовки, занятий с репетиторами, посещения сове­щаний, семинаров и конференций или других видов деятельности.

Деятельность по постоянному профессиональному росту должна учитывать изменения в личных потребностях аудиторов и организаций, в практике проведения аудитов, изменения стандартов и дру­гих требований.

Аудиторы должны поддерживать и демонстрировать свою компетентность в проведении аудита постоянным участием в аудитах систем управления охраной труда.

Оценка аудиторов и руководителей аудиторских групп должна быть спланирована, реализована и запротоколирована в соответствии с процедурами программы аудита с целью обеспечения объектив­ных, последовательных, достоверных и надежных результатов. Процесс оценки должен выявить потребности в обучении и приобретении других навыков.

Оценка аудиторов происходит на следующих этапах:

– начальное оценивание лиц, желающих стать аудиторами;

– оценивание аудиторов, как части процесса формирования аудиторской группы;

– постоянное оценивание характеристик аудитора с целью идентификации потребностей, необ­ходимых для поддержания и улучшения знаний и навыков.

На рисунке 9 показана взаимосвязь между этими этапами оценивания.

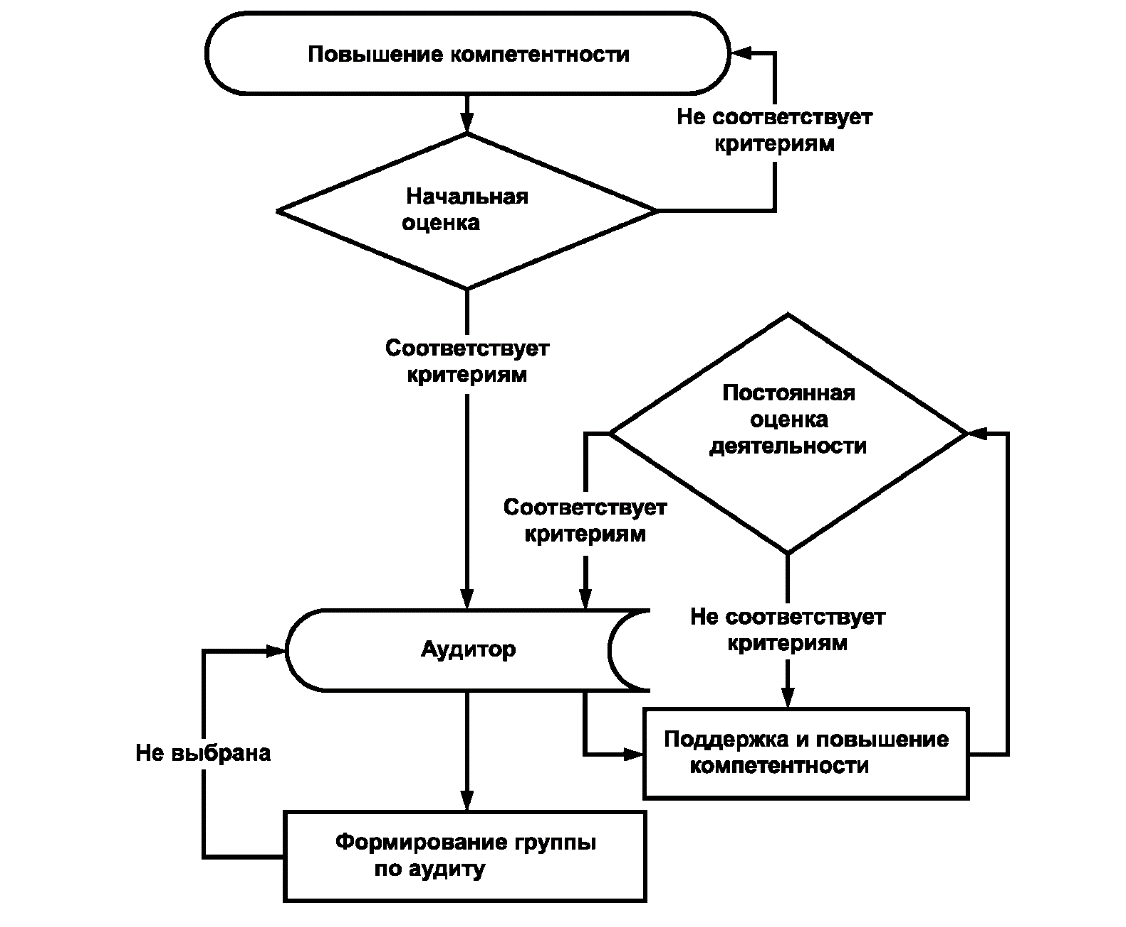


Рисунок 9 – Взаимодействие этапов оценки

Процесс оценки включает четыре основных этапа:

**Этап 1 Идентификация личных качеств, знаний и навыков для соответствия потребнос­тям программы аудита**

При определении требуемых знаний и навыков необходимо учитывать:

– размер, вид деятельности и сложность проверяемой организации;

– цели и объем программы аудита;

– роль процесса аудита для руководства проверяемой организации;

– уровень конфиденциальности, требуемый в программе аудита;

– сложность проверяемой системы управления охраной труда.

**Этап 2 Определение критериев оценки**

Критерии могут быть количественными (опыт работы в годах, образование, количество проведен­ных аудитов, количество часов обучения аудиту) или качественными (демонстрируемые личные качества, знания или характеристики навыков при обучении или при нахождении на рабочем месте).

**Этап 3 Выбор соответствующего метода оценки**

Метод оценки выбирает лицо или комиссия по таблице 5. При использовании таблицы 2 необхо­димо обратить внимание на следующее:

– описанные методы представляют диапазон возможностей и не могут быть применимы во всех ситуациях;

– различные описанные методы могут отличаться по своей надежности;

– обычно для достижения того, чтобы результат был объективным, согласующимся, бесприс­трастным и достоверным, выбирают сочетание методов.

Таблица –5. Методы оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Метод оценки | Цель | Примеры |
| Анализ записей (документов) | Проверка квалификации аудито­ра | Анализ записей (документов) об образовании, обучении, производ­ственном опыте и опыте по аудиту |
| Положительная и отрица­тельная обратная связь | Обратная связь обеспечивает данными о том, как воспринимается деятельность аудитора | Инспектирование деятельности, вопросники, резюме, рекоменда­ции, жалобы, анализ деятельности, отзывы коллег |
| Собеседование | Оценка личных качеств и навы­ков по умению взаимодействовать, уточнение информации и знаний по тестам и получение дополнитель­ной информации | Собеседование с глазу на глаз и по телефону |
| Наблюдение | Оценка личных качеств и спо­собности применения знаний и на­выков | Ролевые игры, наблюдения в процессе аудита, деятельность на рабочем месте |
| Тестирование | Оценка личных качеств и их при­менение | Устные и письменные экзамены, психометрические тесты |
| Анализ деятельности после аудита | Получение информации там, где прямое наблюдение невозможно или неприемлемо | Анализ отчета по аудиту и об­суждение с заказчиком аудита, про­веряемой организацией, коллегами и с аудитором |

**Этап 4 Проведение оценки**

Собранную информацию о персонале сравнивают с критериями, установленными на этапе 2. Если персонал не соответствует критериям, указывают на необходимость дополнительного обуче­ния, опыта работы и (или) участия в аудите, после чего проводят повторную оценку.

В таблице **6** приведены примеры использования и документирования этапов оценки для гипотети­ческой программы внутреннего аудита.

Таблица 6 – Применение процесса оценки аудитора в гипотетической программе внутреннего аудита

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Область компетентности | Этап 1  Личные качества, знания и навыки | | Этап 2  Критерии оценки | | Этап 3  Методы оценки |  |
| Личные качества | Этичность, открытость, дип­ломатичность, наблюдатель­ность, восприимчивость, много­сторонность, упорство, реши­тельность, уверенность | | Удовлетворительная деятельность на рабо­чем месте | | Оценка деятельнос­ти |  |
| **Общие знания и навыки** | | | | | |  |
| Принципы аудита, процедуры и методы аудита | Способность проводить ау­дит согласно внутренним проце­дурам, обмен информацией с коллегами на рабочем месте | | Завершенный курс обучения по внутренне­му аудиту. Участие в трех аудитах в качестве члена группы по внутреннему аудиту | | Анализ записей по обучению.  Наблюдение. Отзывы коллег |  |
| Документы систем менеджмента и ссы­лочные документы | | Умение применять подходя­щие части Руководства по сис­теме менеджмента и связанные с этим процедуры | | Чтение и понимание процедур в Руководстве по системе менеджмента применительно к целям, области и критериям ау­дита | Анализ записей по обучению.  Тестирование, со­беседование | |
| Организационные ситуации | | Способность эффективно функционировать с учетом уров­ня культуры организации, орга­низационных структур и структуры отчетности | | Работа в организации по крайней мере один год в качестве наблюдателя | Анализ записей по работе | |
| Применяемые за­коны, технические регламенты и другие требования | | Способность идентифициро­вать и понимать применение со­ответствующих нормативных правовых актов, содержащих нормативные требования охра­ны труда | | Полный курс обуче­ния по законам, нормам, относящимся к деятель­ности и процессам, под­вергающимся аудиту | Анализ записей по обучению.  Наблюдение | |
| Процессы, обору­дование и продукция, включая услуги | | Способность идентифициро­вать продукцию, процессы про­изводства, технические условия | | Опыт работы в орга­низации | Анализ записей по работе | |

# Тема 5. Организация оказания первой помощи

На сегодняшний день система оказания первой помощи в Российской Федерации состоит из трех основных компонентов:

1. Нормативно–правовое обеспечение (федеральные законы и прочие нормативные акты и документы, определяющие обязанности и права участников оказания первой помощи, их оснащение, объем первой помощи и т.д.).

2. Обучение участников оказания первой помощи правилам и навыкам ее оказания.

3. Оснащение участников оказания первой помощи средствами для ее оказания (аптечками и укладками).

Участники оказания первой помощи могут иметь различную подготовку к ее оказанию и оснащение. Также они могут быть обязанными оказывать первую помощь, либо иметь право ее оказывать.

В случае какого–либо происшествия, как правило, оказать первую помощь могут очевидцы происшествия – обычные люди, имеющие право ее оказывать. В большинстве случаев, они имеют минимальную подготовку и не обладают необходимым оснащением. Тем не менее, очевидцы происшествия могут выполнить простые действия, тем самым устранив непосредственную опасность для жизни пострадавших.

Далее к ним могут присоединиться водители транспортных средств или работники организаций и предприятий, изучавшие приемы оказания первой помощи во время соответствующей подготовки. У них имеется аптечка первой помощи (автомобильная) или аптечка для оказания первой помощи работникам, которые можно использовать для более эффективных действий.

Сотрудники органов внутренних дел и пожарно–спасательных подразделений обязаны оказывать первую помощь и имеют соответствующее оснащение. При прибытии на место происшествия они должны приступить к оказанию первой помощи сменив других участников оказания первой помощи.

В большинстве случаев первая помощь должна заканчиваться передачей пострадавших прибывшей бригаде скорой медицинской помощи, которая, продолжая оказание помощи в пути, доставляет пострадавшего в лечебное учреждение.

Таким образом, оказание первой помощи в большинстве случаев занимает небольшой промежуток времени (иногда всего несколько минут) до прибытия на место происшествия более квалифицированного сотрудника. Но без оказания первой помощи в этот короткий промежуток времени пострадавший может потерять шанс выжить в экстренной ситуации, либо у него разовьются тяжелые нарушения в организме, которые негативно повлияют на процесс дальнейшего лечения.

*Нормативно–правовая база, определяющая права, обязанности и ответственность при оказании первой помощи*

1. Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323–ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» определяет первую помощь как особый вид помощи (отличный от медицинской), оказываемой лицами, не имеющими медицинского образования, при травмах и неотложных состояниях до прибытия медицинского персонала.

2. Согласно ч. 4 ст. 31 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323–ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» каждый гражданин имеет право оказывать первую помощь при наличии соответствующей подготовки и (или) навыков.

3. Законодательство разного уровня устанавливает обязанность по оказанию первой помощи для лиц, которые в силу профессиональных обязанностей первыми оказываются на месте происшествия с пострадавшими:

* сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации; сотрудники, военнослужащие и работники всех видов пожарной охраны;
* спасатели аварийно–спасательных служб и аварийно–спасательных формирований;
* военнослужащие (сотрудники) войск национальной гвардии; работники ведомственной охраны, частные охранники, должностные лица таможенных органов;
* военнослужащие органов федеральной службы безопасности, судебные приставы, сотрудники уголовно–исполнительной системы, внештатные сотрудники полиции и народные дружинники и другие лица.

Также обязанность «...принять меры для оказания первой помощи...» возникает у водителей, причастных к ДТП (п. 2.6 Правил дорожного движения Российской Федерации). В том случае, если водитель не причастен к ДТП, но стал его свидетелем, согласно ч. 4 ст. 31 Федерального закона № 323–ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», водитель вправе добровольно оказать первую помощь.

В связи с высокой степенью потенциального риска получения травмы на производстве, ст. 228 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает обязанность работодателя при несчастном случае на производстве «немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию». Для организации оказания первой помощи при несчастном случае на производстве силами работников на работодателя возложена обязанность организовывать обучение первой помощи для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу (ст.ст. 212, 225 Трудового кодекса Российской Федерации). Для работника Трудовой кодекс РФ предусматривает обязанность «проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве» (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

Соответствующие обязанности по оказанию первой помощи прописываются в должностных инструкциях работников (в том числе, педагогических работников).

4. Для лиц, обязанных оказывать первую помощь, предусмотрена ответственность за неоказание первой помощи вплоть до уголовной. Для очевидцев происшествия, оказывающих первую помощь в добровольном порядке, никакая ответственность за неоказание первой помощи применяться не может. Особые нормы установлены в отношении водителей, причастных к ДТП. Принятие мер к оказанию первой помощи относится к обязанностям водителя в связи с ДТП, за невыполнение которых водителю грозит привлечение к административной ответственности и наказание в виде административного штрафа (ч. 1 ст. 12.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях). В том случае, если гражданин заведомо оставил пострадавшего, находящегося в беспомощном состоянии без возможности получения помощи, он может быть привлечен к уголовной ответственности (ст. 125 «Оставление в опасности» Уголовного кодекса Российской Федерации).

5. В связи с тем, что жизнь человека провозглашается высшей ценностью, сама попытка защитить эту ценность ставится выше возможной ошибки в ходе оказания первой помощи, так как дает пострадавшему человеку шанс на выживание. Уголовное и административное законодательство не признают правонарушением причинение вреда охраняемым законом интересам в состоянии крайней необходимости, то есть для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности или правам данного лица, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами (ст. 39 «Крайняя необходимость» Уголовного кодекса Российской Федерации; ст. 2.7 «Крайняя необходимость» Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях). Аналогичная норма имеется и в Гражданском кодексе Российской Федерации [(«Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 26.01.1996 № 14–ФЗ (ред. от 28.03.2017),](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/) ст. 1067 «Причинение вреда в состоянии крайней необходимости». Трактовка этой статьи не исключает возможности возмещения причиненного вреда, однако «...Учитывая обстоятельства, при которых был причинен такой вред, суд может возложить обязанность его возмещения на третье лицо, в интересах которого действовал причинивший вред, либо освободить от возмещения вреда полностью или частично как это третье лицо, так и причинившего вред». В настоящее время в Российской Федерации отсутствуют судебные прецеденты привлечения к юридической ответственности за неумышленное причинение вреда в ходе оказания первой помощи.

6. В случае решения в суде вопроса о привлечении лица к ответственности за причинение вреда жизни или здоровью, оказание первой помощи пострадавшему учитывается как обстоятельство, смягчающее наказание (п. 2 ч. 1 ст. 4.2 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях; п. «к» ч. 1 ст. 61 Уголовного Кодекса Российской Федерации). Например, за причинение легкого или средней тяжести вреда здоровью в результате ДТП в соответствии со ст. 12.24 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрено альтернативное наказание. На усмотрение суда причинителю вреда может быть назначено наказание в виде штрафа или в виде лишения права управления транспортным средством. Факт оказания первой помощи пострадавшему может способствовать назначению более мягкого наказания, то есть штрафа. Кроме того, оказание первой помощи может снизить медицинские последствия травмы, соответственно пострадавшему будет квалифицирован вред меньшей тяжести.

*Понятие «первая помощь»*

В настоящее время первая помощь определяется как комплекс мероприятий, направленных на поддержание жизни и здоровья, оказываемых до оказания медицинской помощи пострадавшим при несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях и заболеваниях, угрожающих их жизни и здоровью, участниками оказания первой помощи. Цель ее состоит в устранении явлений, угрожающих жизни, а также – в предупреждении дальнейших повреждений и возможных осложнений.

*Перечень состояний, при которых оказывается первая помощь, перечень мероприятий по ее оказанию*

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 4 мая 2012 г. № 477н «Об утверждении перечня состояний, при которых оказывается первая помощь и перечня мероприятий по оказанию первой помощи», первая помощь оказывается при следующих состояниях:

1. Отсутствие сознания.

2. Остановка дыхания и кровообращения.

3. Наружные кровотечения.

4. Инородные тела верхних дыхательных путей.

5. Травмы различных областей тела.

6. Ожоги, эффекты воздействия высоких температур, теплового излучения.

7. Отморожение и другие эффекты воздействия низких температур.

8. Отравления.

При указанных состояниях выполняются следующие мероприятия:

1. Мероприятия по оценке обстановки и обеспечению безопасных условий для оказания первой помощи:

1) определение угрожающих факторов для собственной жизни и здоровья;

2) определение угрожающих факторов для жизни и здоровья пострадавшего;

3) устранение угрожающих факторов для жизни и здоровья;

4) прекращение действия повреждающих факторов на пострадавшего;

5) оценка количества пострадавших;

6) извлечение пострадавшего из транспортного средства или других труднодоступных мест;

7) перемещение пострадавшего.

2. Вызов скорой медицинской помощи, других специальных служб, сотрудники которых обязаны оказывать первую помощь в соответствии с федеральным законом или со специальным правилом.

3. Определение наличия сознания у пострадавшего.

4. Мероприятия по восстановлению проходимости дыхательных путей и определению признаков жизни у пострадавшего:

1) запрокидывание головы с подъемом подбородка;

2) выдвижение нижней челюсти;

3) определение наличия дыхания с помощью слуха, зрения и осязания;

4) определение наличия кровообращения, проверка пульса на магистральных артериях.

5. Мероприятия по проведению сердечно–легочной реанимации до появления признаков жизни:

1) давление руками на грудину пострадавшего;

2) искусственное дыхание «Рот ко рту»;

3) искусственное дыхание «Рот к носу»;

4) искусственное дыхание с использованием устройства для искусственного дыхания (в соответствии с утвержденными требованиями к комплектации медицинскими изделиями аптечек (укладок, наборов, комплектов) для оказания первой помощи).

6. Мероприятия по поддержанию проходимости дыхательных путей:

1) придание устойчивого бокового положения;

2) запрокидывание головы с подъемом подбородка;

3) выдвижение нижней челюсти.

7. Мероприятия по обзорному осмотру пострадавшего и временной остановке наружного кровотечения:

1) обзорный осмотр пострадавшего на наличие кровотечений;

2) пальцевое прижатие артерии;

3) наложение жгута;

4) максимальное сгибание конечности в суставе;

5) прямое давление на рану;

6) наложение давящей повязки.

8. Мероприятия по подробному осмотру пострадавшего в целях выявления признаков травм, отравлений и других состояний, угрожающих его жизни и здоровью, и по оказанию первой помощи в случае выявления указанных состояний:

1) проведение осмотра головы;

2) проведение осмотра шеи;

3) проведение осмотра груди;

4) проведение осмотра спины;

5) проведение осмотра живота и таза;

6) проведение осмотра конечностей;

7) наложение повязок при травмах различных областей тела, в том числе оклюзионной (герметизирующей) при ранении грудной клетки;

8) проведение иммобилизации (с помощью подручных средств, аутоимобилизация, с использованием медицинских изделий (в соответствии с утвержденными требованиями к комплектации медицинскими изделиями аптечек (укладок, наборов, комплектов) для оказания первой помощи);

9) фиксация шейного отдела позвоночника (вручную, подручными средствами, с использованием медицинских изделий (в соответствии с утвержденными требованиями к комплектации медицинскими изделиями аптечек (укладок, наборов, комплектов) для оказания первой помощи);

10) прекращение воздействия опасных химических веществ на пострадавшего (промывание желудка путем приема воды и вызывания рвоты, удаление с поврежденной поверхности и промывание поврежденной поверхности проточной водой);

11) местное охлаждение при травмах, термических ожогах и иных воздействиях высоких температур или теплового излучения;

12) термоизоляция при отморожениях и других эффектах воздействия низких температур.

9. Придание пострадавшему оптимального положения тела.

10. Контроль состояния пострадавшего (сознание, дыхание, кровообращение) и оказание психологической поддержки.

11. Передача пострадавшего бригаде скорой медицинской помощи, другим специальным службам, сотрудники которых обязаны оказывать первую помощь в соответствии с федеральным законом или со специальным правилом.

Современные наборы средств и устройств, использующиеся для оказания первой помощи (аптечка первой помощи (автомобильная), аптечка для оказания первой помощи работникам и др.)

К наиболее распространенным в Российской Федерации наборам средств и устройств, использующихся для оказания первой помощи, относятся «Аптечка первой помощи (автомобильная)» и «Аптечка для оказания первой помощи работникам».

«Аптечка первой помощи (автомобильная)» предназначена для оказания первой помощи пострадавшим в дорожно–транспортных происшествиях (новый состав утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 сентября 2009 года № 697н «О внесении изменений в приказ Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации от 20 августа 1996 г. № 325»). Утвержденный новый состав аптечки рассчитан на оказание первой помощи при травмах и угрожающих жизни состояниях и является обязательным (замена компонентов аптечки не допускается). При этом водитель может по своему усмотрению дополнительно хранить в аптечке лекарственные средства и медицинские изделия для личного пользования, принимаемые им самостоятельно или рекомендованные лечащим врачом и находящиеся в свободной продаже в аптеках.

Состав «Аптечки для оказания первой помощи работникам» утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2011 г. № 169н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам». В аптечке находятся все необходимые средства, с помощью которых можно оказать первую помощь в организациях, на предприятиях и т.д.

Состав аптечки первой помощи (автомобильной), аптечки для оказания первой помощи работникам приведены в Приложении 1. Пополнять аптечку первой помощи необходимо по мере израсходования ее компонентов и/или истечения их срока годности.

В состав указанных аптечек входят следующие компоненты:

– жгут кровоостанавливающий (предназначен для остановки сильного артериального кровотечения);

– бинты марлевые медицинские стерильные и нестерильные разных размеров (предназначены для наложения различных повязок и фиксации травмированных конечностей);

– пакет перевязочный стерильный (предназначены для наложения повязок при ранениях);

– салфетки марлевые медицинские стерильные (используются для закрытия ран при наложении повязок);

– лейкопластырь бактерицидный (применяется для закрытия мелких ран, ссадин, царапин);

– лейкопластырь рулонный (предназначен для фиксации повязок);

– устройство для проведения искусственного дыхания «Рот–Устройство–Рот» (используется при проведении сердечно–легочной реанимации для снижения риска заражения как лица, оказывающего первую помощь, так и пострадавшего, позволяет уменьшить брезгливость);

– ножницы (применяются для вскрытия упаковок и разрезания перевязочного материала, при необходимости могут использоваться для разрезания одежды пострадавшего для облегчения доступа к поврежденным участкам тела);

– перчатки медицинские (применяются для защиты участника оказания первой помощи от контакта с кровью и другими биологическими жидкостями пострадавшего для снижения риска заражения);

– салфетки антисептические из бумажного текстилеподобного материала стерильные спиртовые (только в аптечке для оказания первой помощи работникам – используются для обработки участков кожи человека, оказывающего помощь, загрязненных кровью и другими биологическими жидкостями пострадавшего);

– маска медицинская 3-х слойная из нетканого материала с резинками или завязками (только в аптечке для оказания первой помощи работникам –применяется для снижения риска инфицирования человека, оказывающего первую помощь);

– покрывало спасательное изотермическое (только в аптечке для оказания первой помощи работникам – используется для укутывания пострадавшего с тяжелой травмой или переохлаждением серебристой стороной к телу с целью сохранения тепла и согревания пострадавшего);

– английские булавки стальные со спиралью (только в аптечке для оказания первой помощи работникам – применяется для закрепления бинтов и подручных материалов при наложении повязок и иммобилизации конечностей).

В Российской Федерации утверждено еще несколько составов аптечек и укладок, которые могут использоваться особыми группами участников оказания первой помощи (сотрудниками МЧС России, МВД России, ОАО «РЖД» и др.) при выполнении ими профессиональных обязанностей.

*Общая последовательность действий на месте происшествия с наличием пострадавших*

Оказывать первую помощь необходимо в соответствии с Универсальным алгоритмом оказания первой помощи.

Схематично алгоритм выглядит следующим образом.

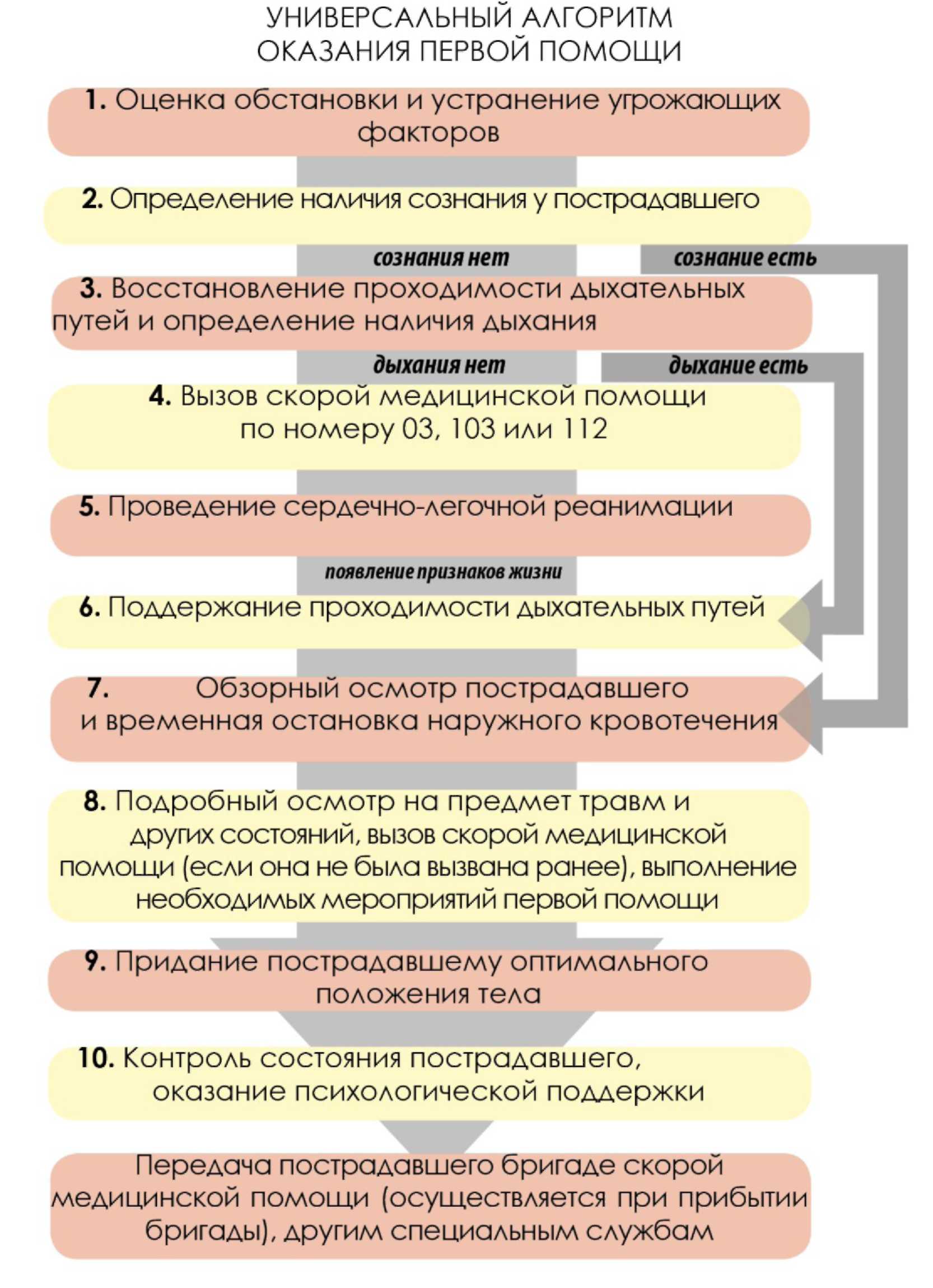


Рисунок 10 – Алгоритм оказания первой помощи

Согласно Универсальному алгоритму первой помощи в случае, если человек стал участником или очевидцем происшествия, он должен выполнить следующие действия:

1. Провести оценку обстановки и обеспечить безопасные условия для оказания первой помощи:

1) определить угрожающие факторы для собственной жизни и здоровья;

2) определить угрожающие факторы для жизни и здоровья пострадавшего;

3) устранить угрожающие факторы для жизни и здоровья;

4) прекратить действие повреждающих факторов на пострадавшего;

5) при необходимости, оценить количество пострадавших;

6) извлечь пострадавшего из транспортного средства или других труднодоступных мест (при необходимости);

7) переместить пострадавшего (при необходимости).

2. Определить наличие сознания у пострадавшего.

При наличии сознания перейти к п. 7 Алгоритма; при отсутствии сознания перейти к п. 3 Алгоритма.

3. Восстановить проходимость дыхательных путей и определить признаки жизни:

1) запрокинуть голову с подъемом подбородка;

2) выдвинуть нижнюю челюсть (при необходимости);

3) определить наличие нормального дыхания с помощью слуха, зрения и осязания;

4) определить наличие кровообращения путем проверки пульса на магистральных артериях (одновременно с определением дыхания и при наличии соответствующей подготовки).

При наличии дыхания перейти к п. 6 Алгоритма; при отсутствии дыхания перейти к п. 4 Алгоритма.

4. Вызвать скорую медицинскую помощь, другие специальные службы, сотрудники которых обязаны оказывать первую помощь в соответствии с федеральным законом или со специальным правилом (по тел. 03, 103 или 112, привлекая помощника или с использованием громкой связи на телефоне).

5. Начать проведение сердечно–легочной реанимации путем чередования:

1) давления руками на грудину пострадавшего;

2) искусственного дыхания «Рот ко рту», «Рот к носу», с использованием устройств для искусственного дыхания.

При появлении признаков жизни перейти к п. 6 Алгоритма.

6. При появлении (или наличии) признаков жизни выполнить мероприятия по поддержанию проходимости дыхательных путей одним или несколькими способами:

1) придать устойчивое боковое положение;

2) запрокинуть голову с подъемом подбородка;

3) выдвинуть нижнюю челюсть.

7. Провести обзорный осмотр пострадавшего и осуществить мероприятия по временной остановке наружного кровотечения одним или несколькими способами:

1) наложением давящей повязки;

2) пальцевым прижатием артерии;

3) прямым давлением на рану;

4) максимальным сгибанием конечности в суставе;

5) наложением жгута.

8. Провести подробный осмотр пострадавшего в целях выявления признаков травм, отравлений и других состояний, угрожающих его жизни и здоровью, осуществить вызов скорой медицинской помощи (если она не была вызвана ранее) и выполнить мероприятия по оказанию первой помощи:

1) провести осмотр головы;

2) провести осмотр шеи;

3) провести осмотр груди;

4) провести осмотр спины;

5) провести осмотр живота и таза;

6) осмотр конечностей;

7) наложить повязки при травмах различных областей тела, в том числе окклюзионную (герметизирующую) при ранении грудной клетки;

8) провести иммобилизацию (с помощью подручных средств, аутоиммобилизацию, с использованием медицинских изделий);

9) зафиксировать шейный отдел позвоночника (вручную, подручными средствами, с использованием медицинских изделий);

10) прекратить воздействие опасных химических веществ на пострадавшего (промыть желудок путем приема воды и вызывания рвоты, удалить с поврежденной поверхности и промыть поврежденные поверхности проточной водой);

11) провести местное охлаждение при травмах, термических ожогах и иных воздействиях высоких температур или теплового излучения;

12) провести термоизоляцию при отморожениях и других эффектах воздействия низких температур.

9. Придать пострадавшему оптимальное положение тела (для обеспечения ему комфорта и уменьшения степени его страданий).

10. Постоянно контролировать состояние пострадавшего (наличие сознания, дыхания и кровообращения) и оказывать психологическую поддержку.

11. Передать пострадавшего бригаде скорой медицинской помощи, другим специальным службам, сотрудники которых обязаны оказывать первую помощь в соответствии с федеральным законом или со специальным правилом при их прибытии и распоряжении о передаче им пострадавшего, сообщив необходимую информацию.

*Соблюдение правил личной безопасности и обеспечение безопасных условий для оказания первой помощи (возможные факторы риска, их устранение)*

Перед началом действий на месте происшествия следует обеспечить безопасные условия для оказания первой помощи. При этом необходимо помнить, что может угрожать участнику оказания первой помощи, пострадавшему и очевидцам происшествия:

• поражение электрическим током;

• интенсивное дорожное движение;

• возможное возгорание или взрыв;

• поражение токсическими веществами;

• агрессивно настроенные люди;

• высокая вероятность обрушения здания или каких–либо конструкций;

• животные и т.п.

Для снижения риска поражения необходимо, например, выключить электричество, перекрыть бытовой газ, установить знаки аварийной остановки, перегородить проезжую часть автомобилем, попытаться потушить пожар, сообщить собравшимся людям, что сейчас будет оказываться первая помощь и т.д. Не следует пытаться оказывать первую помощь в неблагоприятных условиях. В этом случае следует обратиться к соответствующим службам (например, к сотрудникам аварийно–спасательных служб, полиции и т.д.).

*Способы извлечения и перемещения пострадавшего*

Иногда может возникнуть ситуация, когда требуется извлечение пострадавшего. При этом следует помнить, что экстренное извлечение пострадавших из автомобиля или другого труднодоступного места выполняется только при наличии угрозы для его жизни и здоровья и невозможности оказания первой помощи в тех условиях, в которых находится пострадавший. Во всех остальных случаях лучше дождаться приезда скорой медицинской помощи и других служб, участвующих в ликвидации последствий происшествия.

Извлечение пострадавшего осуществляется определенными способами.

Если пострадавший находится в сознании, его экстренное извлечение производится так: руки участника оказания первой помощи проводятся под подмышками пострадавшего, фиксируют его предплечье, после чего пострадавший извлекается наружу.

При извлечении пострадавшего, находящегося без сознания или с подозрением на травму шейного отдела позвоночника, необходимо фиксировать ему голову и шею. При этом одна из рук участника оказания первой помощи фиксирует за нижнюю челюсть голову пострадавшего, а вторая держит его противоположное предплечье.

После извлечения следует переместить пострадавшего на безопасное расстояние.

*Простейшие меры профилактики инфекционных заболеваний, передающихся при непосредственном контакте с человеком, его кровью и другими биологическими жидкостями*

Для снижения риска заражения при оказании первой помощи следует использовать медицинские перчатки (для защиты рук) и защитные устройства для проведения искусственного дыхания «рот–устройство–рот», находящиеся в аптечках первой помощи. В настоящее время в России производятся устройства для искусственного дыхания различных конструкций. С правилами их использования можно ознакомиться в инструкциях, прилагаемых производителем каждого конкретного устройства.

В состав аптечки для оказания первой помощи работникам входят медицинские 3–х слойные маски из нетканого материала, которые применяются для снижения риска инфицирования человека, оказывающего первую помощь.

В случае попадания крови и других биологических жидкостей на кожу следует немедленно смыть их проточной водой, тщательно вымыть руки. При наличии спиртовых антисептические салфеток из бумажного текстилеподобного материала (находятся в аптечке для оказания первой помощи работникам) необходимо обработать кожу с их помощью.

После проведения искусственного дыхания рекомендуется прополоскать рот.

*Основные правила вызова скорой медицинской помощи, других специальных служб, сотрудники которых обязаны оказывать первую помощь*

С 2013 года единым телефонным номером для вызова экстренных служб стал номер 112. По нему можно вызвать спасателей, полицейских и скорую медицинскую помощь (вызов также может осуществляться по телефонным номерам 01, 101; 02, 102; 03, 103 и другим региональным номерам).

При вызове скорой медицинской помощи необходимо обязательно сообщить диспетчеру следующую информацию:

• место происшествия, что произошло;

• число пострадавших и тяжесть их состояния;

• какая помощь оказывается.

Телефонную трубку положить последним, после сообщения диспетчера о том, что вызов принят.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |